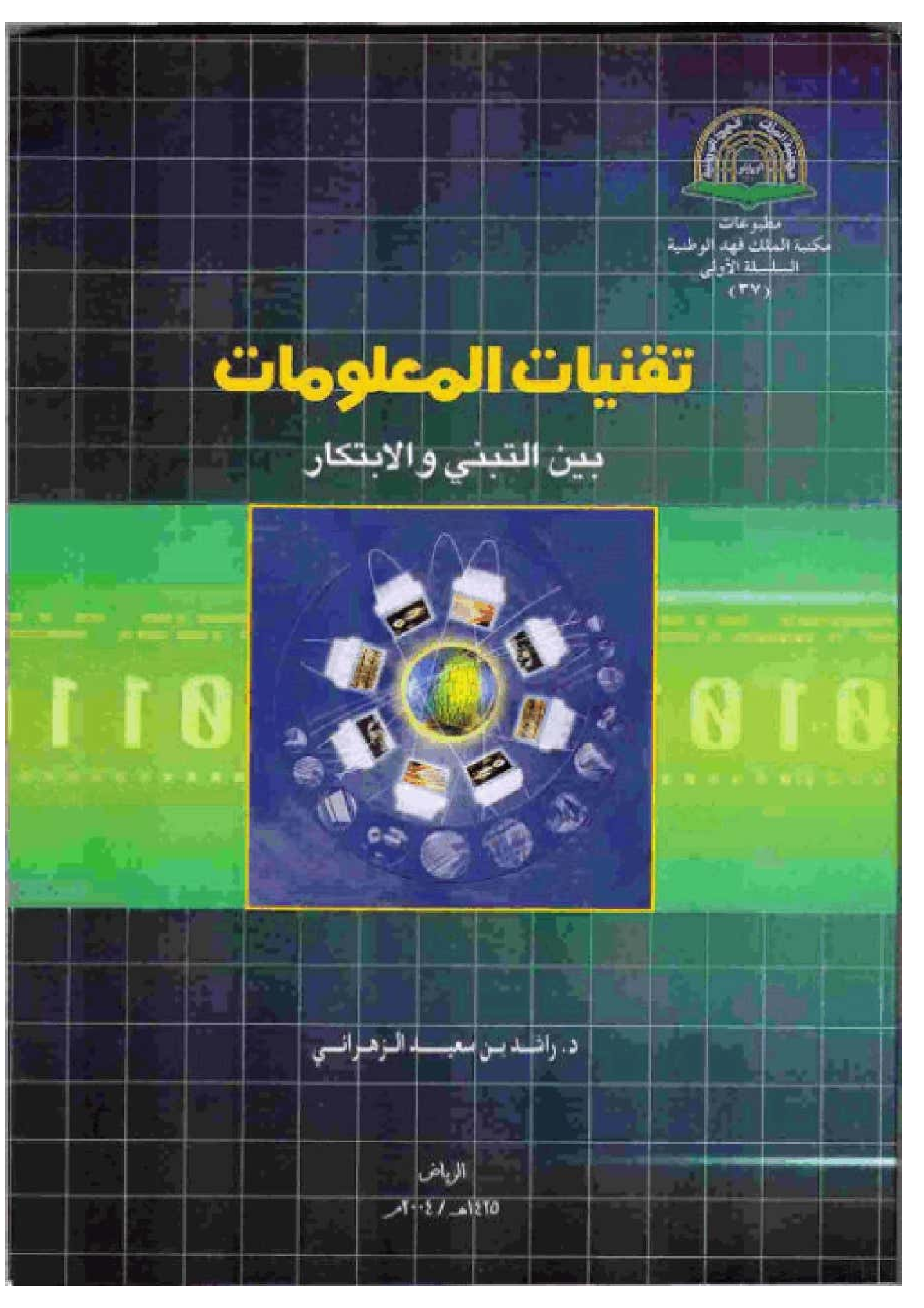

مطبوعات
مكتبة الملك فهد الوطنية
السلسلة الأولى
(٣٧)
تقنيات المعلومات
بين التبني والابتكار
د. راشد بن سعد الزهراني
الرياض
١٤٢٥هـ / ٢٠٠٤م

مطبوعات
مكتبة الملك فهد
الوطنية
السلسلةالأولى
(٣٧)

تقنيــات المعلومــات
بين التبني والابتكار

د. راشد بن سعيد الزهراني

الرياض
١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٤ م

مطبوعات

مكتبة الملك فهد الوطنية

السلسلة الأولى (٣٧)

تهتم هذه السلسلة بنشر الدراسات والمؤلفات التي تتعلق بتطوير مجال المكتبات والمعلومات في المملكة

المحتويات

الموضوع	الصفحة

الفصل الأول :

مشكلة الدراسة

المقدمة

يعود ظهور المكتبات في الجزيرة العربية وفي المملكة العربية السعودية إلى القرن السابع الميلادي، حيث تحدث خورشيد (١٩) عن الأثر الذي تركه اتباع الناس للدين الإسلامي، حيث أدت رغبتهم هذه إلى تعلم تعاليم هذا الدين الحنيف وذلك من خلال سعيهم لتعلم القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف كمتطلب تفرضه عليهم تعاليم الإسلام السمحة ، كما ظهرت الحاجة إلى حفظ الإنتاج الفكري خلال الحقبة الإسلامية الأولى بعد ازدياد حركة تدوين العلوم وترجمتها من ثقافات الحضارات السابقة إلى اللغة العربية ، فكانت المساجد هي المكان الطبيعي لحفظ هذا الإنتاج من خلال إنشاء مكتبات المساجد التي تعد النواة الحقيقية لظهور المكتبات في الجزيرة العربية، وكان من أشهرها مكتبة الحرم المكي الشريف.

وفي العهد السعودي الزاهر الذي استطاع وخلال مدة وجيزة توحيد القبائل المتحاربة في الجزيرة العربية ومن ثم نشر التعليم، مما أدى إلى ازدياد الاهتمام بالإنتاج الفكري المحلي والإقليمي والعالمي، فقامت المملكة العربية السعودية ومن خلال مؤسساتها التعليمية والتربوية بإنشاء المكتبات بشتى أنواعها وتأهيل العاملين في هذه المكتبات من خلال إنشاء أقسام علوم المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية وفي معهد الإدارة العامة وفروعه. وتعد المكتبات الأكاديمية والمتخصصة من أكثر أنواع المكتبات تطوراً، بالإضافة إلى مكتبة الملك فهد الوطنية، حيث تخدم هذه المكتبات قطاعًا كبيرًا من المتعلمين والتربويين وكذلك العاملين في أجهزة الدولة المختلفة.. بينما بدأ في السنوات الأخيرة الاهتمام بالأنواع الأخرى من المكتبات كالمكتبات المدرسية والعامة.

هـذا ويوجـد فـي المملكـة العربـية السـعودية ثمانـية أنظمـة للمكتـبات الجامعـية، يتضـمن كـل مـنها مكتـبة مركـزية وأخـرى فرعـية، وتوجـد هـذه المكتـبات فـي الجامعـات السعودية التالية:

الجدول رقم (١ـ ١)

الجامعات السـعودية

	اسم الجامعة	المدينة	سنة الإنشاء
١.	جامعة الملك سعود	الرياض	١٩٥٦م
٢.	الجامعة الإسلامية	المدينة المنورة	١٩٦١م
٣.	جامعة الملك فهد	الظهران	١٩٦٣م
٤.	جامعة الملك عبدالعزيز	جده	١٩٧١م
٥.	جامعة الإمام محمد	الرياض	١٩٧٤م
٦.	جامعة الملك فيصل	الأحساء	١٩٧٥م
٧.	جامعة أم القرى	مكة المكرمة	١٩٨١م
٨.	جامعة الملك خالد	أبها	١٩٩٨م

تقنيات المعلومات :

لقد أسـهمت تقنيات المعلومات في تطوير أسـاليب العمل وخدمات المكتبات ومراكز المعلومـات ، ويبيـن الجدول التالي أشـهر أنواع التقنيات المسـتخدمة في المكتبات ومراكز

المعلومات:

الجدول رقم (١ـ٢)

أشـهر أنواع التقنيات المسـتخدمة في المكتبات ومراكز المعلومات

	نوع التقنية	
١.	أنظمة ميكنة المكتبات	Library Automation
٢.	أنظمة البحث المباشر على الخط	Online Access
٣.	أنظمة التبادل الإلكتروني للبيانات	Electronic Data Exchange
٤.	الأنظمة الإلكترونية لإيصال الوثائق	Electronic Document Delivery
٥.	أنظمة الوسائط المتعددة	(CD-ROM, DVD) Multimedia
٦.	شبكات المعلومات	(Internet, Intranet, LAN, WAN)

وتشـير دراسـات تقنـيات المعلومـات فـي المملكـة العربية السعودية إلى أن تبني هـذه التقنيات من قبل المكتبات الأكاديمية والمتخصصة بدأ مع نهاية السبعينات الميلادية ، حيـث بدأت المكتبات بميكنة أعمالها وذلك ابتداءً بتبني أنظمة إدارة المكتبات التي تقوم بمعالجـة وتنظـيم أوعـية المعلومـات المخـتلفة ومـن ثـم إتاحتها لجمهور المستفيدين من خدماتهـا ، ثـم تـبع ذلـك وفـي نهاية الثمانينيات الميلادية تبني أنظمة قواعد البيانات على الخط مثل قواعد بيانات شبكة دايلوج Dailog، وتقنيات الأقراص المدمجة المتمثلة في CD-ROM فـي بدايـة التسـعينيات المـيلادية ، هـذا ويعـد موضـوع إنشـاء شـبكات المعلومـات المحلية وربطها بشبكة المعلومات العالمية عبر الإنترنت من الموضوعات الحيوية والحديثة في المكتبات السعودية.

ولكن تبني هذه التقنيات في المكتبات بصفة عامة والمكتبات السعودية بصفة خاصة يتطلب تحقيق الأهداف المرجوة من وراء هذا التبني والأهداف الرئيسة للمؤسسة الأم وهو تقديم خدمات معلوماتية عالية الجودة ، ويتم تحقيق هذه الأهداف من خلال عدة مقومات منها: المادية والإدارية والفنية ، ويعد العاملون هم السند الحقيقي حيث تعول عليهم المكتبات ومراكز المعلومات أسباب نجاحها أو فشلها في إرضاء عملائها ، فمتى ما كان هذا الموظف مؤهلاً ومتلقياً التدريب الكافي لأداء المهام المنوطة به، نجح في إرضاء المستفيدين من خدمات هذه المؤسسات المعلوماتية وإشباع رغباتهم الفكرية والبحثية.

مشكلة الدراسة :

يشير الإنتاج الفكري في مجال علوم المكتبات والمعلومات إلى أن فئة مساعدي أمناء المكتبات Paraprofessionals/Support staff قد مضى عليها أكثر من ٣٠ عاماً منذ بدأ تصنيفهم كإحدى الفئات العاملة في المكتبات في الولايات المتحدة الأمريكية ، وشهد العقدان الماضيان تحولاً في طبيعة عمل المتخصصين في مجال المكتبات، حيث ذكر أوبيرغ Oberg (١٩٩٢م) أن هناك عدة عوامل أدت الى اندماج emergence مساعدي أمناء المكتبات في هذه المهنة، وهذه العوامل تمثلت في:

- ترشيد الميزانية.
- حوسبة المكتبات.
- تعديل الهياكل التنظيمية.

كما أن أسلوب توزيع المهام بين أمناء المكتبات تغير ، حيث تطلب منهم المشاركة في العملية التعليمية وذلك من خلال التدريس وإعداد البحوث والإشراف على العاملين،

خاصة بعد منحهم لقب عضو هيئة تدريس faculty status ، مما استلزم إشراك وتفويض السلطات لمساعديهم للقيام ببعض المهام التي أصبحت تعد روتينية.

كما أشار نيتلفولد Nettlefold (١٩٨٩م) أن التغيرات التكنولوجية ألزمت أمناء المكتبات بأداء مهام وظيفية جديدة وتحتاج إلى مهارة خاصة مما أفقدهم السيطرة التامة على متابعة إدارة وتشغيل المكتبة بصورتها المتطورة modern library .

وذكر رايدر Rider (١٩٩٦م) أن زيادة المسئوليات على العاملين في قسم الإجراءات الفنية في المكتبة وخصوصًا المفهرسين منهم ، أسهم في إتاحة فرص جديدة لمساعديهم وذلك من خلال القيام بمهام تنظيم ومعالجة المعلومات التي كانت محتكرة على أمناء المكتبات أو من يطلق عليهم بمحترفي المهنة professionals ، لذلك دعا رايدر إلى تشجيع هؤلاء المساعدين من خلال الإشادة بقدراتهم على القيام بهذه المهام.

أما وينقاند Weingand (١٩٩٢م)، فقد أشار إلى أهمية تدريب مساعدي أمناء المكتبات سواء كان على رأس العمل أو في معهد تدريب متخصص وذلك بهدف الرفع من مهاراتهم وتلبيةً لاحتياجاتهم الوظيفية ، كما أشار إلى أهمية مساندة رؤسائهم لهم في الحصول على فرص التدريب مثلهم مثل زملائهم محترفي المهنة.

كما نوه تشابمان Chapman (١٩٨٤م) إلى الدور الإيجابي الذي تؤديه جمعيات المكتبات من خلال برامج التعليم المستمر التي تقدمها لغرض تطوير مهارات العاملين في المكتبات لمعرفة وفهم دورهم المنوط بهم في المكتبات والواجبات الوظيفية.

أما في المملكة العربية السعودية، فإن الوضع قد يكون مشابهاً إلى حد ما للمهنيين في دول العالم المتقدمة من حيث فرص التدريب في مجال المكتبات ، حيث يتمثل ذلك في البرامج التدريبية التي يقدمها معهد الإدارة العامة والموجهة للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة ، بالإضافة إلى عدد محدود جدًا من البرامج التي تقوم بها مراكز خدمة المجتمع في الجامعات أو تلك التي تقوم بتنفيذها عمادات شئون المكتبات من وقت لآخر.

وخلال مدة عمل الباحث بصفته مسؤولاً عن تقنيات وتنظيم المعلومات في مكتبة معهد الإدارة العامة المركزية وبصفته عضو هيئة تدريب في قطاع برامج دراسات المكتبات، وجد أن هناك حاجة ماسة لتنفيذ برامج تدريبية جديدة تهتم بتدريب العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات على استخدام تقنيات المعلومات المتاحة فيها، كذلك أشار الأدب المكتبي المنشور الى أهمية تطوير مهارات العاملين في المكتبات للقيام بمسؤولياتهم المهنية على أكمل وجه.

لذلك فإن هذه الدراسة تهدف تحديد مدى الاحتياج لتبني تقنيات المعلومات وإمكانية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية خاصة بكيفية التعامل مع التقنيات المتاحة، وذلك من خلال استطلاع آراء العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تبني تقنيات المعلومات ومدى إمكانية تصميم وتنفيذ برامج تهتم بتدريب هؤلاء العاملين على استخدام هذه التقنيات.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة استطلاع آراء العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه

تبني تقنيات المعلومات ومدى إمكانية تصميم وتنفيذ برامج تهتم بتدريب هؤلاء العاملين على استخدام هذه التقنيات ، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال:

١ ـ معرفة واقع استخدام تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية.

٢ ـ معرفة آراء وانطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تقنيات المعلومات المستخدمة.

٣ ـ معرفة آراء وانطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات.

٤ ـ مقارنة آراء وانطباعات العاملين المتخصصين professionals وغير المتخصصين paraprofessionals تجاه تقنيات المعلومات والتدريب على استخدامها.

٥ ـ معرفة المتغيرات التي تؤثر على تبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية.

٦ ـ تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي تساعد على تبني برامج تدريب في مجال تقنيات المعلومات في المكتبات السعودية بوجه عام والمكتبات الجامعية السعودية على وجه الخصوص.

أسئلة الدراسة :

تحاول هذه الدراسة تحقيق أهدافها من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

١ ـ ما انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تقنيات المعلومات

؟.

٢ ـ ما انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه سياسة التدريب في المكتبات الجامعية السعودية من خلال :

- من يحدد احتياجاتهم التدريبية ؟.
- ما دور المشرفين في التحصيل المعرفي والمهني للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية ؟.
- من يحدد البرنامج التدريبي المناسب للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية ؟.

٣ ـ ما الفرق بين آراء وانطباعات العاملين المتخصصين professionals وغير المتخصصين paraprofessionals تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات ؟.

٤ ـ ما العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية مثل المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة ، وآراء و انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات ؟.

٥ ـ ما المتغيرات التي تؤثر على تبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية ؟.

٦ ـ ما الجهات المسؤولة عن تدريب العاملين في المكتبات الجامعية السعودية على استخدام تقنيات المعلومات ؟.

أهمية الدراسـة :

تـنـبع أهمـية هـذه الدراسـة مـن خـلال محاولة المسـاهمة في التعريف بتقنيات المعلومـات المسـتخدمة فـي المكتبات الجامعية السعودية، ومدى توافر برامج تدريبية خاصـة باسـتخدام تقنيات المعلومات في المملكة العربية السعودية، خاصة وأن معظم الدراسـات التـي تناولـت تقنـيات المعلومـات فـي المملكـة العربـية السـعودية اهتمـت بدراسـة نـوع واحـد مـن هـذه التقنـيات مـثل تجـارب اسـتخدام الأنظمـة الآلـية لإدارة المكتبات، و استخدام الأقراص الضوئية المدمجة CD-ROM أو الحاسبات الشخصية PC .

ومـن المـتوقع أن تسـهم نـتائج هـذه الدراسـة في مساعدة متخذي القرار سواءً كـانوا علـى مسـتوى الإدارة العلـيا للمؤسسـة الأم، أو المسـؤولين في إدارات التدريب وتنمـية القـوى البشـرية، أو المشـرفين المباشـرين علـى المكتبات في رسـم خططهم المسـتقبلية فـي مجـال تدريـب وتطويـر مهـارات القـوى البشـرية العاملـة في المكتبات السـعودية بوجـه عـام و المكتـبات الجامعـية السـعودية بوجـه خاص. كما ستساهم نتائج هـذه الدراسـة فـي مسـاعدة العامليـن فـي المجـال الأكاديمـي مـن أعضاء هيئة تدريس وباحثيـن فـي معـرفة الدراسـات والـبحوث المـتعلقة بمجال تدريب وتأهيل القوى البشرية العاملـة فـي مجـال المكتـبات، التـي تم إدراجها في هذه الدراسـة، والتي تغطي مجالات التدريب والتطبيق ومن ثم التقييم المستقبلي لبرامج التدريب.

مصطلحات الدراسـة:

١ ـ موظفـو المكتـبة Library staff: المقصـود بموظفـي المكتـبة هـم العـاملون

المتخصصون أو المحترفون professionals، ويطلق عليهم في هذه الدراسة مسمى أمناء المكتبات.

٢ ـ والعاملون غير المتخصصين أو غير المحترفين paraprofessional، ويطلق عليهم في هذه الدراسة مسمى مساعدي أمناء المكتبات، والذين يعملون في المكتبات الجامعية السعودية.

ويقصد بموظفي المكتبة في هذه الدراسة العاملون المتخصصون أو المحترفون professionals وهم من يحملون مؤهل البكالوريوس أو مؤهلاً أعلى في مجال علوم المكتبات والمعلومات ، أو العاملون غير المتخصصين أو غير المحترفين paraprofessionals ، والمسمون بمساعدي أمناء المكتبات.

الفصل الثاني :

الإطار النظري (الدراسات السابقة)

الإطار النظري (الدراسات السابقة)

يشتمل الإطار النظري لهذه الدراسة على الموضوعات التالية:

- تدريب موظفي المكتبات.
- تقنيات المعلومات في المكتبات.
- نظرية تبني الابتكار The diffusion of innovation theory.
- تقنيات المعلومات والتدريب في السعودية.

أولاً: تدريب موظفي المكتبات :

يشتمل هذا الجزء من الدراسة على تغطية الإنتاج الفكري في الموضوعات التالية:

أ- منافع التدريب لمساعدي أمناء المكتبات.

ب- التخطيط للبرامج التدريبية.

ج- تقييم الاحتياجات التدريبية.

أ. منافع التدريب لمساعدي أمناء المكتبات:

يعد التدريب أسلوباً لتطوير وزيادة أداء الإنسان ، فمتى ما كانت قدرة الشخص على أداء العمل محدودة بسبب قلة المعرفة أو المهارة، كان التدريب ضرورياً، خصوصًا عندما تتلاقى الأهداف الشخصية للفرد وأهداف المؤسسة لتحقيق الهدف الرئيس، هذا

وقـد عـرّف مسـرد جمعـية المكتـبات الأمريكية ALA لعلوم المكتبات والمعلومات (١٩٨٣م) التدريب على أنه:

" طـريقة تطويـر المعـارف والمهـارات التـي يحـتاجها الموظـف للقيام بأداء الواجبات الوظيفـية والمهنـية بطـريقة أفضل (فعّالة) ، وذلك بغرض تحقيق أهداف وتطلعات المنظمة التـي يعمـل بهـا ، ويمكـن أن يقـوم بـأداء هـذه الطـريقة كـل مـن المشـرفين أو الموظفين والإداريين ، وتتضمن هذه الطريقة مراحل التخطيط ، والتصميم ، والتطبيق، ثم التقييم."

بيـنما عّرفـت اللجـنة الفرعـية الخاصـة بالتدريـب أثناء العمل In-service training ، والمنبثقة من جمعية المكتبات الأمريكية ALA التدريب أثناء الخدمة على أنه:

"أسـلوب تعليمـي مخطـط ومـنظم ، صـمم ونّفـذ بواسـطة الإدارة المسـؤولة ، بعد الـتحاق الموظـف بـالعمل ، ويهدف هذا الأسلوب التعليمي زيادة المعرفة بالوظيفة ، الرفع مـن معنويات الموظف ، إعانة الموظف على الأداء الأفضل ، تطبيق المعارف بشكل مميز ، وليثبـت قدراتـه بهـدف الحصـول علـى ترقـيات وظيفـية ومسـتقبل أفضـل. " (ويرابـيرما Weeraperuma،١٩٧١م).

كمـــا عـــرّف فـــيذر Feather (١٩٩٧م) مســـاعد أميـــن المكتـــبة library paraprofessional علـى أنـه "المسـاعد أو المعاون ، الذي يتم تدريبه لفهم واستخدام مـنظومة مـن الأسـاليب والإجراءات والخدمات ، والتي يمكن تطبيقها بناءً على مجموعة مـن القواعـد التـي يـتم وضعها مسـبقاً ، لمساعدته على تحمل مهام وظيفية أعلى ، مخصصـة فـي الأسـاس كخدمات معلوماتية ومكتبية ، ولكنها لا تتطلب اتخاذ قرار، كتلك

التي يقوم باتخاذها أمناء المكتبات."

هذا ويعد التدريب عاملاً مهمًّا في تطوير مستوى الأداء الوظيفي ، فمساعدو أمناء المكتبات يحتاجون إلى التدريب المستمر ، وذلك لغرض تطوير قدراتهم في أداء المهام المنوطة بهم من خلال العمل الروتيني الممارس يومياً في المكتبات ، كما يجب على أمناء المكتبات تقديم فرص التعليم المستمر المنظم لمساعدي أمناء المكتبات ، وذلك من خلال دعم حضورهم ومشاركتهم في ورش العمل والمؤتمرات.

ويتهم أوبيرغ Oberg (١٩٩٢م) أمناء المكتبات بتقصيرهم في عدم تقديم فرص التعليم المستمر ، وضرب عدة أمثلة في ذلك مثل محاولة التقليص من مشاركة مساعدي أمناء المكتبات في الجمعيات المهنية المكتبية ، وعدم إشراكهم في وضع سياسات المكتبات، ورسم الخطط واتخاذ القرارات ، كذلك عدم توافر نظام تصنيف وظيفي لهذه الفئة من العاملين.

كما أشار كريستيا نسون Cristianson (١٩٧٣م) إلى مجلس تقنيات المكتبات The Council on Library Technology (COLT)، الذي أنشئ لتقديم وسيلة اتصال بين الأفراد والمعاهد المسؤولة عن تدريب مساعدي أمناء المكتبات ، حيث قام هذا المجلس بوضع التوصيات ، ومعايير القبول ، وإجراءات التعيين ، والعمل مع المنظمات الأخرى في تعريف أنظمة وإجراءات العمل ، ومعايير التدريب على مستوى مساعدي أمناء المكتبات.

كما يمكن أن يستفيد مساعدو أمناء المكتبات من التدريب الذي يتلقونه، حيث تستعرض جاكسون Jackson (١٩٩٠م) بعض الجوانب والمكاسب المتوخاة من التدريب، حيث ذكرت بأن التدريب يبدأ مع تعيين الموظف، فخلال المقابلة الشخصية يقوم

المشـرف supervisor بتدريـب الموظـف الجديـد عـبر عـدة طـرق، حيـث يقـوم المشـرف بشـرح رسـالة المؤسسـة، والقـيم التي تصبو إليها، وكذلك توقعات هذه المؤسسـة لما سـوف يقدمـه ذلـك الموظـف، كمـا يـتم مناقشـة السـلوكيات والمـبادئ، وخـلال الجولة التعريفـية بـإدارات وأقسـام المؤسسـة يـتم إعطـاء الموظف فكرة عامة عن المؤسسـة، والتعريف بالزملاء والمديرين ورؤساء الأقسام، ومعرفة مواقع الإدارات التي يعملون بها.

واسـتعرض روبـير Robare (١٩٩٦م) مـا ذكره كارتر Carter بأن التدريب يتميز بكونه يفـرض بـناءً مـنظمًا للـتعلم مـن خـلال التركـيز على موضوع واحد في كل مرة ، مع فرصة زيادة التركيز على بعض الموضوعات ، وذلك من خلال إعطاء الأمثلة ذات العلاقة.

كمـا أشـار كنهاسـت Kenhast (١٩٩٣م) إلـى أن التحاق مساعدي أمناء المكتبات بـورش العمـل المحلـية والإقليمـية والوطنـية ، وحضور المؤتمرات المتخصصة ، والمشـاركة فـي النشـر فـي المجـلات المتخصصـة ، سـوف يفتح لهم قنوات اتصال كثيرة، مما يسـاعد على زيادة الإنتاجية في العمل ، وتفهم أكثر للسياسات وقواعد أداء العمل.

وأرجـأت الـبطء في تحقيق النجاح من قبل مساعدي أمناء المكتبات، إلى محدودية ميزانـية التدريـب والـتطوير ، وكذلـك رفـض بعـض المشـرفين والمديريـن مـبدأ إتاحـة فرص المشاركة في الأنشطة الخارجية للمنظمة.

وفـي إطـار مـدى اسـتفادة مسـاعدي أمـناء المكتبات من حضور المؤتمرات وبرامج التدريـب، أشـارت سـلوسـار Slusar (١٩٩٨م) إلـى أن دعـم المـنظمة لمـبدأ تطويـر القوى البشرية العاملة ما هو إلا طريقة لإبلاغ الموظف بأنهم "يقدرون أداءه لعمله"، حتى ولو كانت الميزانـية محـدودة، فإنـه يجـب علـى المسـؤولين السـماح لمسـاعدي أمـناء المكتـبات

بالمشـاركة فـي مجموعـات العمـل المحلـية وبـرامج تدريـب المكتـبات، حيـث ينتج عن ذلك عودتهـم بـروح مـتجددة ورغـبة فـي تقديـم أداء أفضـل، فـالموظف الـذي يعمـل فـي خدمـة المسـتفيدين والـذي يسعى إلى اكتسـاب مهارات جديدة، وتعلم تقنيات جديدة، ومعرفة دور المكتبة في المجتمع، سـوف يساهم في نجاح منظمته.

وألمـح سـاجر Sager (١٩٨٦م) إلـى أن مسـاعدي أمـناء المكتبات الذين يشاركون فـي بـرامج تدريبـية متخصصـة فـي التدريـب علـى كيفـية مسـاعدة المسـتفيدين علـى اسـتخدام فهـارس البحـث المباشـر سـوف يسـاعدهم ذلـك التدريـب علـى الممارسـة واكتشاف مهارات الاتصال بالآخرين ، ومعرفة وفهم ما يدور من عمليات مكتبية أخرى خارج نطاق أقسامهم في المكتبة.

وتطرقـت بويـس Boyce (١٩٩٠م) إلـى أهمـية بـرامج التعليم المستمر لمساعدي أمـناء المكتـبات العامليـن في مكتبات ولاية لويزيانا الأمريكية، وذكرت بأن هذه البرامج تعد أساسـية لتطوير خدمات المكتبة وخلق جو من الاحترام المتبادل بين المشرفين والإداريين وبيـن مسـاعدي أمـناء المكتـبات، وكذلـك ممارسة واكتشاف معارف ومهارات بسيطة عن خدمات المكتبة والتقنيات ومصادر المعلومات المتاحة.

كمـا أن أيـة برامج أو محاضرات مصممة لتدريب العاملين في المكتبة ، سـوف تطور مـن أدائهـم فـي إنجـاز الأعمـال الموكلـة إلـيهم ، بالإضـافة إلـى التأثـير علـى الانطـباعات الشخصية تجاه العمل المنوط بهم.

وتنصـح مـيديما Medema (١٩٩٨م) العامليـن في المكتبات بمتابعة ما يتم تقديمه مـن ورش العمل وبرامج التدريب المقدمة من مراكز ومعاهد التدريب الأخرى مثل جمعيات

المكتـبات المحلـية ، وأن يكـون لديهم الرغبة والعزيمة على طلب الالتحاق بهذه البرامج ، كمـا يجـب علـى المســؤولين عــن المكتـبات تشــجيع العامليــن لديهــم للمشــاركة فــي الجمعيات المهنية المتخصصة.

ب. التخطيط للبرامج التدريبية:

يعـرّف ســتيوارت Stueart وموران Moran (١٩٨٧م) التخطيط على أنه: عبارة عن إجراء تحليلـي يتضـمن تنـبؤًا بالمســتقبل، تحديـد الأهـداف، ووضـع الـبدائل المناســبة لتحقيق تلك الأهداف، واختيار البديل المناسب من تلك البدائل.

وفــي هــذا الإطــار تقدمــت بريــيس Preece (١٩٩٠م) بمشــروع بــرنامج تدريبــي لمســاعدي أمـناء المكتـبات العامليـن فـي قسـم الخدمـات الفنية، وقد ركّزت على الدعم الإداري كخطـوة أولـى في خطة طويلة المدى لبرامج التدريب وأثرها على أهداف المكتبة أو المـنظمة، أمـا الخطـوة الثانـية فتتمـثل في معرفة من يحتاج إلى التدريب ومن سيقوم بالتدريب، وبعد ذلك يتم وضع الأهداف التعليمية الخاصة بالبرنامج.

وقـد تضـمن الـبرنامج التدريبـي المقـترح قسـمين ، مـدة كـل واحـد سـاعة كاملة، تحـتوي السـاعة الأولـى علـى مقدمـة ونظـرة عامة على نظام البحث المباشر المسمى ILLINET الموجـود فـي مكتـبة موريـس Morris Library بجامعـة جـنوب ولايـة الينوي. أما السـاعة الثانـية فيـتم إعطاؤهـا بعـد مـرور أسـبوعين ، وتتضـمن التدريـب علـى استخدام أساليب البحث المتقدم.

كمـا تطـرق روبـير Robare (١٩٩٦م) إلـى تجـربة جامعـة أوريغون The University of

Oregon في مجال تدريب مساعدي أمناء المكتبات، حيث ذكر بأن الجامعة صممت برنامجاً تدريبياً لتدريب العاملين في مكتباتها على كيفية اختيار أرقام التصنيف ورؤوس الموضوعات للمواد المكتبية المضافة لنظام OCLC. وتضمن البرنامج قسمين تدريبيين، الأول خاص بنظام تصنيف مكتبة الكونجرس، والآخر خاص بقائمة رؤوس موضوعات مكتبة الكونجرس، وقد احتوى كل قسم على ست محاضرات، مدة كل واحدة تسعون دقيقة، وقد خصص لكل قسم جزء نظري لموضوع المحاضرة، اشتمل على نبذة تاريخية ومبادئ عامة، ومقدمة عن الأدوات والمصادر المستخدمة في التدريب، أما بقية المحاضرات فركّزت على التطبيقات العملية باستخدام جداول التصنيف وقوائم رؤوس الموضوعات.

وأشار كل من أندرسون Anderson و هوانق Huang (١٩٩٣م) إلى أهمية الوقت عند الشروع في التخطيط لتنفيذ برامج تدريب خاصة باستخدام قواعد المعلومات ، وضرورة الأخذ بالاعتبارات التالية:

- التخطيط المسبق لبرامج التدريب قبل تبني واستخدام النظام.
- تنفيذ التدريب قبل مدة وجيزة من الشروع في استخدام النظام.
- التدريب المستمر، سواء للعاملين الجدد أو القدماء، وذلك للمحافظة على اطلاع العاملين بكل أو آخر التطورات في هذا المجال.

كما ذكر قواد Goad (١٩٩٢م) أنه يمكن اعتبار التدريب نظامًا متكاملاً، والنظام عبارة عن سلسلة من المراحل المتتابعة وهي:

١ـ التحليل بهدف تحديد متطلبات التدريب، وتهدف هذه المرحلة تحديد الاحتياج التدريبي، والتأكد بأن التدريب المقترح مبني على متطلبات ضرورية وواضحة.

٢ ـ التصـميم، حيـث تتطلـب هـذه المـرحلة القيام بجمع المعلومات الضرورية، ويتم فـي هـذه المـرحلة تحديـد الأهـداف التعليمـية ، الأسـلوب التدريبـي، وسـائل التدريـب، تحديـد المتطلـبات الرئيسـة للمتدربيـن، وتنظيم التدريب بوضعه في السياق المحدد.

٣ ـ تحديـد الأدوات ومـواد التدريـب، حيـث يـتم تحويل الإطار العام للمنهج التدريبي إلـى الأدوات التـي سـوف يتم استخدامها ، والتي تعكس في النهاية الأهداف التعليمية للبرنامج.

٤ ـ تنفـيذ الـبرنامج ، حيـث يقـوم المـدرب بالشـرح والتنسـيق وتنفـيذ المتطلـبات الخاصة بالبرنامج.

٥ ـ تقيـيم الـبرنامج، ويـتم ذلك بعد انتهاء البرنامج، ولكي يحقق أي برنامج تدريبي نجاحه يجب أن يتم تقييمه وتحديثه في كل مرة.

ج. تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعـد معـرفة الاحتـياجات التدريبـية أول مـرحلة مـن مـراحل تخطيط وتصميم البرامج التدريبـية، حيـث يـتعرف المـدرب أو المشـرف علـى الاحتـياجات التدريبية الموجودة ، كما يقوم بجمع المعلومات اللازمة عن المتدربين أو المشاركين في البرنامج التدريبي.

ويذكـر بلانكسـبي Blanksby (١٩٨٨م) أن الطريقة الصحيحة السليمة للتعرف إلى الاحتـياجات التدريبـية تتطلـب التركيز على احتياجات المنظمة، والتي تهتم بمدى ملاءمة الأشخاص المتقدمين للعمل للوظيفة المطلوب شغلها.

ونتيجة لهذا الاهتمام ولتحقيق الهدف من وراء ذلك يجب اتباع عدة مراحل وخطوات ضرورية وهي:

١- الوصف الوظيفي Job Description.

٢- المواصفات الشخصية Personnel Specifications.

٣- تحليل المهام Analysis Task.

٤- المواصفات الوظيفية Job Specifications.

وهناك طريقتان لتطبيق ذلك، ففي الأولى يتم تحديد الغرض العام من الوظيفة من خلال الوصف الوظيفي Job Description وفيها أيضًا يتم إيضاح الواجبات والمسؤوليات العامة المتوقع أن يؤديها حامل الوظيفة ، أما في مرحلة تحليل المهام Task Analysis فيتم تقسيم جميع الأعمال المنوطة بالوظيفة إلى أقسام أو مراحل يجب إتمامها لتحقيق أداء الكفاية Efficient Performance ، ثم يتم بعد ذلك فصل كل مرحلة إلى خطوات.

أما الطريقة الثانية لاستخدام الوصف الوظيفي Job Description فتكون بهدف التحضير لمواصفات الوظيفة Job Specifications ، حيث يتم أخذ كل مهمة وتقسيمها بطريقة منظمة إلى المعارف Knowledge والمهارات Skills والانطباعات Attitudes التي يحتاجها حامل الوظيفة.

وتعد فئة المعارف مفسرة أو معللة لنفسها، حيث تتضمن إجراءات وقواعد ومبادئ وممارسات، أما المهارات فيجب وصفها على شكل أحاسيس حيث يتم تحديد ما يجب أن يتطلب من الشخص، وماهي الأسس التي تساعد على القيام بهذه المهارات، أما بالنسبة للانطباعات فهي عبارة عن نتاج لتعليمه وخبراته، وتتمثل في القيم والمعتقدات

والمفاهيم التي تبين نظرة ذلك الشخص إلى العالم.

كما يصف سيلبرمان Silberman (١٩٩٨م) ثلاثة أشكال للمعلومات الواجب جمعها قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي وهي:

١ ـ معلومات عن طبيعة عمل المشاركين في البرنامج مثل المسئوليات والمهام التي يقومون بأدائها، وإلى من يخاطبون أو يرفعون تقاريرهم، وماهي مظاهر عملهم التي تتطلب تطبيق ما يتعلمونه من معارف ومهارات.

٢ ـ معلومات عن المعارف والمهارات والانطباعات الخاصة بالمشاركين، ومدى إلمامهم بمحتوى البرنامج التدريبي ، ومعرفة الفرص التي سبق أن أتيحت لهم لممارسة المهارات التي تم اكتسابها مسبقاً ، ومرئياتهم عن موضوع التدريب.

٣ ـ التعرف إلى ما سوف يؤثر على مدى مشاركة المتدرب في البرنامج مثل نوع الدعم المعطى للمتدرب، ومستوى المنافسة، مقارنة بغيره من المتدربين، وهدف المنظمة من إرسال متدربيها للمشاركة في البرنامج التدريبي.

٤ ـ جميع هذه المعلومات يمكن جمعها باستخدام أداة واحدة أو أكثر من أدوات جمع المعلومات مثل الملاحظة، الاستبانة، الاستشارات، الوسائط المطبوعة، المقابلات الشخصية، حلقات النقاش، الاختبارات، التقارير والسجلات.

وأشار كوفمان Kaufman (١٩٨٨م) إلى أن هناك خمسة أسئلة يجب طرحها عند الشروع في تنفيذ عملية تحديد الاحتياج وهي :

١ ـ هـل أنـت مهـتم بمدى استخدام الخدمات التي تقدمها منظمتك للعملاء الذين يدفعون الرسوم للحصول عليها ؟.

٢ ـ هل أنت مهتم بجودة ما سوف تقدمه منظمتك ؟.

٣ ـ هـل أنـت مهـتم بجـودة مـا سـوف ينـتجه الفـرد أو مجموعـة صـغيرة من الأفراد العاملين في منظمتك ؟.

٤ ـ هـل أنت مهتم بمدى فعالية المناهج والإجراءات التي سوف يستخدمها فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد ؟.

٥ ـ هـل أنـت مهـتم بمـدى توافـر أو جـودة المصـادر التـي سوف يستخدمها فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد ؟.

وفـي تقريـر سـميث Smith (١٩٩٠م) الـذي بيـن فيه تجربة مجموعات الاهتمامات Focus Groups فـي تحديد خبرات العاملين في مجال تطوير مساعدي أمناء المكتبات في المكتـبات العامـة بولايـة كارولينا الشمالية ، ذكر سميث Smith بأن كل لقاء لكل مجموعة مـن مجموعـات الاهـتمام اسـتغرق حوالـي ثلاث ساعات ، وركزت على احتياجات التعليم المسـتمر ، وفـي هـذا الصـدد طلب من كل مجموعة مناقشة خبراتهم في مجال التوجيه Orientation ، التدريـب علـى رأس العمـل On-the-job training ، ووسـيلة الوصـول إلـى الأنشـطة الخاصة بالتعليم المستمر والمنفذة خارج المكتبة.

وقد توصل المشاركون إلى النتائج التالية:

- قيامهم بالمبادرة بطلب المشاركة في التدريب على رأس العمل.

- تحملهم مسئولية البحث عن التدريب المناسب.

- أشاروا إلى سطحية ونقص نشاط التوجيه.

- أشاروا إلى أن التوجيه في بعض مجالات العمل كان أكثر من المطلوب.

- أشـاروا بأنـه كانـت تـتاح لهـم فـرص المشـاركة فـي ورش العمـل المـنفذة خـارج المكتبة متى ما طلبوا ذلك.

وفـي تقريـر بويـس Boyce (١٩٩٠م) أوضـحت بأنـه تـم عمـل دراسـة مسحية عن طـريق الاتصـال الهاتفـي Telephone Survey علـى أربعيـن مكتـبة حكومـية فـي الولايات المـتحدة الأمريكـية فـي عـام ١٩٨٩م، وكـان الهـدف منها جمع معلومات لمسـاعدة مكتبة ولايـة لويزيانا الحكومية ومجلس التعليم المسـتمر التابع لجمعية مكتبـات ولايـة لويزيانا في سـبيـل تطويـر خطـة بعـيدة المدى للتدريب أثناء الخدمة In-service training للعاملين في المكتـبات مـن أمـناء مكتبات professionals ومسـاعديهم paraprofessionals، وقد طلب من المشـاركين فـي الدراسـة توحيد توقعاتهم المسـتقبلية في ولاياتهم بالنسـبة لبرامج التعليم المسـتمر وحول الموضوعات التي يجب أن تتطرق إليها تلك البرامج.

وكان من ضمن ما أشار إليه المشـاركون ما يلي:

١ ـ تطويـر المـناهج التـي تنمـي المهـارات الأساسـية لمسـاعدي أمناء المكتبات، وقد أشار إليها أحد عشـر مشـاركاً.

٢ ـ زيادة سـبل التعاون مع المؤسـسـات الأخرى، وقد أشار إليها تسعة مشـاركين.

٣ ـ تحسين الفرص التعليمية، وفي هذا المجال قامت ثماني ولايات بدراسة تحديد الاحتياج بالنسبة لبرامج التعليم المستمر.

٤ ـ تطوير برامج التأهيل المعترف بها من قبل الهيئات أو المؤسسات المهنية، وقد أشار إليها ستة مشاركين.

ثانياً: تقنيات المعلومات في المكتبات :

تعرّف تقنيات المعلومات Information Technology بأنها تغذية ومعالجة وتخزين ثم بث واستخدام المعلومات الرقمية والنصية والمصورة والصوتية، بواسطة استخدام تقنيات الحاسب الآلي وتقنيات الاتصالات.

ولتقنيات المعلومات مزايا كثيرة لاستخدامها في المكتبات ومراكز المعلومات، وتلخّص كوشرين Cochrane (١٩٩٢م) هذه المزايا في التالي :

١ ـ تسمح بتوحيد العديد من أنشطة المكتبات.

٢ ـ تساعد على زيادة الخدمات المقدمة.

٣ ـ تقديم فرص تسويقية لخدمات المكتبات.

٤ ـ تيسير التعاون وتكوين شبكات المكتبات.

٥ ـ استبعاد بعض الأعمال المكررة.

٦ ـ زيادة الفعالية efficiency.

٧ ـ تساعد على تجنب تكرار الجهود داخل المكتبة أو بين المكتبات.

٨ ـ قد توفر بعض المصادر المالية ، وتجلب بعض المال مقابل بعض الخدمات.

بيـنما يشـير هندرسـون Henderson (١٩٩٢م) إلى المميزات التالية والتي تقدمها تقنيات المعلومات لمستخدمي المكتبات:

١ ـ إتاحة الاستخدام عن بعد.

٢ ـ تقديم معلومات محدّثة وآنية لمستخدمي المكتبات.

٣ ـ تقديم وسائل سهلة وسريعة للوصول إلى المعلومات.

٤ ـ تقديم مرونة معلوماتية مرتبطة باحتياجات ومتطلبات المستخدمين.

٥ ـ تقديم استخدام على مدار الساعة للمستفيدين.

٦ ـ تقديم معلومات غير محدودة ، ومن خلال مصادر معلوماتية مختلفة.

٧ ـ تيسـير دمـج وإعـادة تشـكيل نـوع المعلومـات أو البـيانات مـن مصـادر معلومات مختلفة.

وهـناك عـدد مـن الدراسـات التـي تناولـت استخدام تقنيات المعلومات في المكتبات ومراكـز المعلومـات، نسـتعرض مـنها دراسـات المسند (١٩٩٤م) وبورقمان (١٩٩٦م) وميادوز وبخاري (١٩٩٢م).

ففـي دراسـة المسـند (١٩٩٤م) حول استخدام تقنيات أقراص الليزر المدمجة في المكتبات ومراكز المعلومات في المملكة العربية السعودية ، ذكر بعض معوقات نقل وتبني تقنيات أقراص الليزر في بعض المكتبات السعودية تمثلت في التالي:

١ ـ قيمة تقنية أقراص الليزر بالنسبة لميزانية المكتبة.

٢ ـ قلة الطلب على استخدامها من قبل المستفيدين.

٣ ـ عدم توافر قواعد معلومات عربية.

٤ ـ قلة العاملين المتخصصين والأكفاء في مجال هذه التقنيات.

٥ ـ جهل متخذي القرار في بعض الجهات أو المؤسسات بأهمية وقيمة المعلومات.

وقد اختتم المسند دراسته بالإشارة إلى أنه بالرغم من وجود هذه المعوقات إلاَّ أن المكتبات في المملكة العربية السعودية استثمرت في مجال تقنيات المعلومات، ومستمرة في انتهاج أساليب جديدة في تقديم خدمات أفضل لروادها.

أما بورقمان Borgman (١٩٩٦م) فقد استقصت آراء سبعين مكتبة بحثية في كل من كرواتيا وجمهورية التشيك والمجر وبولندا وسلوفاكيا، عن استخدامها لتقنيات المعلومات، وقد أظهرت النتائج أن هذه المكتبات شرعت في جلب أنظمة معالجة البيانات، وقواعد أقراص الليزر المدمجة، والاتصال من خلال شبكات الحاسب الآلي، كما تضمنت الدراسة معلومات محددة عن طرق تطبيق الأنظمة الآلية والخدمات المقدمة عبر الشبكات في كل دولة وكل نوع من أنواع المكتبات في هذه الدول.

كما قام ميادوز Meadows (١٩٩٢م) بالبحث حول استخدام تقنيات المعلومات بواسطة العلماء في الجامعات السعودية والبريطانية، وقد استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد كانت مبنية على دراسة تمت في بريطانيا خلال عامي ١٩٨٥م و ١٩٨٦م، وتم توزيع الاستبانة الجديدة خلال عام ١٩٩١م متضمنة الأسئلة نفسها، وقد أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك نموًا سريعًا ومتنوعًا لأنشطة تقنيات المعلومات في بريطانيا، وهناك تقارب لنفس المستوى الموجود في الجامعات البريطانية خلال حقبة منتصف الثمانينات بالنسبة للجامعات السعودية.

ثالثاً : انتشار الابتكار **The Diffusion of Innovation :**

يشتمل هذا القسم من الإطار النظري الموضوعات التالية:

- نظرية انتشار الابتكار.
- نشر التجديد في المكتبات.

أ. نظرية انتشار الابتكار The diffusion of Innovation theory :

عـرّف روجـرز Rogers (١٩٩٥م) الانتشـار Diffusion علـى أنه "المعالجة التي يتم من خلالها نشـر الابـتكار Innovation ، حيـث يـتم نشره عبر قنوات معينة خلال مدة زمنية بين أعضاء الـنظام الاجتماعـي." بيـنما عـرّف التبنـي Adoption علـى أنـه "القرار المتخذ لتطبيق الابـتكار." كمـا يشـير روجـرز Rogers إلـى أربعة عناصر تحكم عملية الانتشار The diffusion Process ، وهـي: مواصـفات الابتكار Characteristics of an innovation، قنوات الاتصال The communication channels، الزمن Time، والنظام الاجتماعي The social system.

(أ) الابتكار The innovation :

الابـتكار هـو "مـا يعتبره الفرد أو أي عضو في وحدة التبني unit of adoption على أنـه جديـد سـواءً كان ذلك فكرةً ، أو ممارسـةً ، أو كائناً Object." ويعتبر الانتشـار diffusion والتبنـي adoption بُعدين للابتكار. كما أن الانتشار والتبني قد يكونان مرغوبين desirable مـن قـبل المتبنـي فـي حالـة معيـنة ، وغـير مرغوبيـن undesirable مـن قـبل المتبنـي المحتمل potential adopter.

كما ذكر روجرز Rogers (١٩٩٥م) أن هناك خمس صفات يستخدمها المتبنون للحكم على أهمية قيمة value الابتكار ، وهي:

١. الأفضلية Relative advantage: وهي متى ما يتم إدراك الابتكار على أساس أنه أفضل من الفكرة idea التي يحل محلها supersedes. ويتم غالباً تفسير مدى الفائدة على أساس المنفعة الاقتصادية economic profitability ، المكانة الاجتماعية social prestige ، أو منافع أخرى.

٢. التوافق Compatibility: وهي متى ما يتم إدراك الابتكار على أساس أنه متماسك ومتناسق مع القيم الموجودة ، والخبرات السابقة ، والاحتياجات لمتبنين محتملين potential adopters. ويمكن أن يكون الابتكار متناسقاً أو غير متناسق مع التالي:

- المعتقدات والقيم الاجتماعية والثقافية.
- الأفكار التي تم تقديمها في السابق.
- احتياجات العميل client من الابتكار.

٣. الصعوبة والتعقيد Complexity: وهي متى ما يتم إدراك أن الابتكار صعب للفهم والاستخدام.

٤. القابلية Trialability: وهي متى ما يتم إدراك أن الابتكار قد يجرّب على قاعدة محدودة.

٥. الملاحظة Observability: وهي مدى وضوح نتائج الابتكار للآخرين.

(ب) قنوات الاتصال Communication channels:

وهـي طبـيعة نظـام الاتصـالات بين مسـتخدمي النظام. هذه الصفة وحجم وحدة التبنـي the size of the adoption unit ، تحـددان الإسـتراتيجية الأكـثر نجاحـاً لـنقل المعلومات للمسـتخدم المسـتهدف intended user عن مبتكر تقنيات المعلومات.

(ج) الزمن Time:

يسـتخدم البُعد الزمني في عملية التبني من خلال الآتي:

- عملـية اتخـاذ قـرار تبني الابتكار بدءًا من أول معرفته بالابتكار وانتهاءً إما بتبنيه أو رفضه.
- الابـتكار الـذي يتبـناه الفـرد أو أي وحـدة تبني أخرى مقارنة بالأعضاء الآخرين في النظام.
- معـدّل أو نسـبة تبنـي الابـتكار فـي الـنظام ، ويقاس عادة بعدد الأعضاء المتبنين للابتكار خلال مدة زمنية محددة.

(د) طبيعة النظام الاجتماعي Nature of the social system :

يعـرّف الـنظام الاجتماعي على أنه مجموعة من الوحدات المتداخلة interrelated units ، تشـارك فـي حـل المشـكلة joint problem solving بغرض تحقيق هدف مشـترك. وقـد يكـون أعضـاء أو وحـدات الـنظام الاجتماعـي أفـراداً ، أو مجموعـات غـير رسـمية ، أو منظمات، أو نظام فرعي subsystem.

وفـي دولــة مـثل المملكـة العربـية السعودية يؤثر المستوى التعليمي واللغة

والديانـة وطبـيعة النظام السيـاسـي على النظام الاجتماعي. ويصف الطيب (١٩٨٢م) العلاقـة بيـن طبـيعة الـنظام الاجتماعـي المتمـثلة فـي تأثير الديانـة والسياسـة والتعليم واللغـة ، وبيـن نقـل تقنـيات المعلومـات ، كمشـكلة أو عـائق مؤثـر علـى نقـل تقنـيات المعلومـات إلـى المملكـة. ويقسّـم هـذه العوائق إلى: العادات الاجتماعية socio-culture ومظاهر تقنية (تكنولوجية). وتتمثل العوائق المتعلقة بالعادات الاجتماعية في التالي:

- قلـة الاهتمام insufficient attention بمشـكلات المجتمع الذي يعتمد على الآلة machine-society.
- عدم تحديث وتطوير السياسات والمعلومات الحالية.
- معاناة متخذي القرار من نقص المعلومات التي تساعدهم على اتخاذ قراراتهم.
- الوعي العام public awareness.

بينما تتمثل العوائق المتعلقة بالتقنيات في التالي:

- غياب البنية التحتية infrastructure.
- غياب البرمجيات المكتوبة باللغة العربية.
- غياب رزم البرمجيات الفعّالة.
- نقـل آلـيات تقنـيات المعلومـات دون عمـل دراسات جدوى ، أو بذل الجهود للتأكد من وضع إستراتيجية تبنٍّ منظمة.

(هـ) أنواع قرارات الابتكار Types of innovation-decisions:

أشـار روجـرز Rogers (١٩٩٥م) إلـى أنـواع القـرارات التي يستطيع مستخدمو الابتكار

ســنّها أو تشــكيلها، والتـي تهـم مخططـي التطبيق implementation planners، والذي يبدأ وهو يضع النهاية في اعتباره. وهذه القرارات هي:

١. القـرارات الاختـيارية Optional decisions: وعـادة لا تكون مسـتقلة عن الأعضاء الآخريـن فـي المجـتمع، حيـث يمكن للفرد أو مجموعة من الأفراد اختيار تبني الابتكار دون اعتبار للقرارات التي تتخذ من الآخرين.

٢. القـرارات التعاونـية الجماعـية Collective decisions: وتـتخذ بـناءً علـى الاتفـاق الجماعي consensus agreement بين جميع الأطراف المشـاركة.

٣. القـرارات الشـخصـية Authority decisions: وتـتخذ مـن قـبل السـلطة الأعلى نظراً لقوة منصبها، مثل المسئول الحكومي، ويلزم بها جميع الأفراد.

٤. القـرارات الطارئـة Contingent decisions: وهـي عـبارة عن اختيارات للتبني أو للرفض ، ويمكن اتخاذها بعد قرار سـابق ، وتعتمد على طبيعة ذلك القرار.

وتخـتلف هـذه الأنواع من القرارات في سرعة اتخاذها ، ومدى تأثيرها أو مدة ظهور النتائج. وبصفة عامة فإن القرارات الشخصية authority decisions يمكن اتخاذها بسـرعة، وينـتج عـنها التبنـي السـريع للابـتكار. وتـأخذ القـرارات الاخـتـيارية optional decision وقتًا أطـول فـي اتخاذهـا بالرغم من أنها تتخذ في وقت أقصر من القرارات الجماعية. ولا تضمن القـرارات الشخصـية مـدة اسـتخدام أطـول للمبـتكر. وفي الحقيقة فإن جميع هذه الأنواع مـن القـرارات تنـتج ردود فعـل سـلبية بيـن المسـتخدمين، تقود إلى الإبطال avoidance، التحايل circumvention، وعدم استمرارية الممارسـة المفترضة imposed practice.

بيـنما تأخذ القرارات الجماعية والاختيارية وقتًا أطول لاتخاذها وتطبيقها، وينتج عنها تأثـير دائـم وثابـت ، وهـذا بسـبب اشـتراك المسـتخدمين منذ البداية، وكان ذلك مبنياً على رغبتهم في الابتكار، ويدعمون التبني على طول الطريق.

مراحل عملية اتخاذ قرار تبني الابتكار

Stages in the innovation-decision process:

هناك خمس مراحل في عملية اتخاذ قرار تبني الابتكار، وهي:

١. مـرحلة المعـرفة The knowledge stage: وخلالهـا يـتعرف الأفـراد أو الوحـدات صانعة القرار على المبتكر ، ويفهمون وظائفه.

٢. مـرحلة الاقتـناع Persuasion stage: ويكـوّن خلالها المتبنون المحتملون انطباعًا لتفضيل أو عدم تفضيل هذا المبتكر.

٣. مـرحلة القرار Decision stage: ويتخذ خلالها المتبنون المحتملون قرارًا لتبني أو رفـض الابـتكار. وقـرار التبنـي يتطلب ضمان assure بقاء هذا الابتكار ، وذلك من خلال التعهد commitment بتقديم الدعم المالي الكافي، والتجهيزات المطلوبة ، والتدريب المناسـب.

٤. مـرحلة التطبيق Implementation stage: وفيها يقوم المسـتخدم أو وحدة صنع القـرار باسـتعمال المبـتكر. ويعتـبر التطبـيقان الأولـي والمـتأخر مهميـن لضمان اسـتمرار الابتكار.

٥. مـرحلة الـتأكد Confirmation stage: وفـيها يظهر المتبنون المحتملون التزامهم بمواصلة دعم قرار الابتكار المتخذ مسـبقاً.

رابعاً: تبني الابتكار في المكتبات :

اسـتخدمت نظـرية تبنـي الابـتكار The diffusion of innovation theory فـي عـدد مـن الدراسـات والرسـائل الجامعـية فـي حقـل علـوم المكتـبات والمعلومـات، حيـث قـام مـــيوزمان Musmann (١٩٨٢م) بمـــراجعة لـــلأدب المنشـــور عـــن نظـــرية المـــنظمات Organizational theory وبحـوث التبنـي Adoption research ، وقـد أدرج ضـمن هـذه المراجعة جزءاً عما نشر بخصوص موضوع الابتكار Innovation ، كما قال:

" أجريـت الكثـير مـن الدراسـات المسحية لقياس انطباعات متخصص المكتبات تجـاه مجموعـة مـن الموضـوعات مـثل الابـتكارات التقنـية ، كمـا أن قلـيلاً مـن الدراســات المســحية فــي المكتــبات صــممت لقــياس المفاهــيم الــنظرية theoretical concepts لــنظرية المــنظمات Organization theory كــتلك المتعلقة بنماذج محددة لتنظيم المكتبات."

وقـد اختـبر لوكلـير Luquire (١٩٧٦م) تسـعًا وعشـرين ظاهـرة يعـتقد بأن لها تأثيرًا علـى انطـباعات العامليـن على نظام OCLC كمبتكر ، وكان من بين الظواهر التي اختبرت أســلوب اتخــاذ القــرارات فــي المكتــبات الــثلاث والعشــرين التــي تضــمنتها الدراســة ، و التسلسـل الوظيفـي للعاملين فيها ، وحجم هذه المكتبات، بالإضافة إلى بعض المتغيرات الديموغرافية مثل العمر والمستوى التعليمي والتدريب المتقدم.

وقـد وجـد أن الأشـخاص الذيـن لديهـم معـرفة سـابقة بالمبتكرات التي أتيحت في هذه المكتبات لديهم انطباع أكثر إيجابية اتجاهها من الأشخاص الذين لديهم معرفة لاحقة بهذه المبتكرات.

كما ركزت هوارد Howard (١٩٧٧م) على الظواهر البنائية Structural aspects لأربعة أنظمة إدارية مكتبية ، حيث قامت بقياس مستوى تأثير أربع خصائص بنائية على مستوى تبني المبتكر بواسطة هذه المكتبات ، وكانت الدراسة مبنية على عمل لهيج Hage وأيكن Aiken الذي تناول التغير الاجتماعي في المنظمات المركبة Complex organizations، وبناء على ذلك افترضت هوارد Howard أن للتركيب المعقد للمنظمة علاقة إيجابية بمستوى أو درجة تبني الابتكار، كما وجدت بأن هناك علاقة سلبية بين كل من خصائص المركزية Centralization، والتشكيل formalization ، والطبقية stratification، وعدد الابتكارات التي تم تبنيها في المكتبات قيد الدراسة، وقد اعتمدت هوارد Howard في دراستها على (٧٨) مبتكراً ظهرت خلال الفترة ما بين عام ١٩٧٢م وعام ١٩٧٥م في أربع مكتبات بحثية.

وفي دراسة أخرى لدامانبور Damanpour (١٩٨٥م) حول تأثير تبني المبتكرات الجديدة على هيكل المنظمة، وعلاقة درجة أو مستوى التبني بحجم المكتبة. حيث قامت بحصر قائمة مفصلة بجميع المبتكرات المتاحة في المكتبات العامة وقاست مستوى التبني لهذه المبتكرات على عينة مكونة من (٨٥) مكتبة.

وقد وجدت أن متوسط تبني هذه المبتكرات عند تصنيفها تحت ثماني وظائف رئيسة، قد ارتفع بين الأعوام ١٩٧٢م و ١٩٨٢م ، وكان هناك علاقة مباشرة بين مستوى التبني وحجم المكتبة.

كما حاول فوكر Fokker (١٩٨٨م) تحديد مدى تبني تحسيب المكتبة Library computerization كمبتكر في مجتمع المكتبات في جمهورية جنوب أفريقيا، وبعد تحليل

البـيانات تبيـن أن مسـتوى التحسـيب بطـيء بالـرغم مـن قـيام المكتبات الجامعية بتبني التحسـيب فـي أشـكال مـتعددة ، كمـا وجـد أن ثلثي المكتبات تستخدم نظام التحسيب المسـمى SABINET ، وقد أرجع بطء مستوى التبني إلى ضعف عملية التسـويق بالنسـبة لأنظمة المكتبات في جنوب أفريقيا.

ونــتج عــن دراســة لغانــي Ghani (١٩٨٨م) حــول اســتخدام واقتــناء الحواســيب الشخصـية لمجموعة صغيرة ومهمة من المجتمع مثل المجتمع الأكاديمي في دول العالم الثالـث ، أن مسـتوى التبنـي للحواسـيب الشخصـية يعـد متشـابهاً لمستوى تبني الآلات الحاسـبة، وبمقارنة الخصائص لبعض المجموعات المتبنية ، أظهرت أن المتبنين للحواسيب الشخصـية المنزلـية أشـبه مـا يكونـون قـادة فكـر ورأي للمواطنيـن المحليين ، وقد أوصى غاني Ghani بدعم عملية تبني تقنيات المعلومات في دول العالم الثالث.

كمـا اسـتكشـف مارشـال Marshal (١٩٩٠م) أهمـية نظـرية تبنـي الابـتكار عـند الرغـبة فـي توقع مستوى تطبيق البحث على الخط المباشر للمستخدم النهائي End-User ، فقـام بـتوزيع اسـتبانة علـى (١٢٤) متخصصًـا صـحيًا كـنديًا، اعتـبروا مـن أوائـل المتبنيـن Early adopters لأنظمـة البحـث علـى الخـط المباشـر للمسـتخدم النهائي ، وأظهـرت النـتائج أن هـناك ثـلاث صـفات للمبـتكر اعتـبرت مؤشـرًا قويًا لمستوى التطبيق وهــي الأفضــلية relative advantage ، والــتوافق compatibility، ودرجــة التعقــيد أو الصـعوبة complexity ، كمـا أظهـرت النـتائج أن هـناك تفاوتًا كبيرًا في مسـتوى التطبيق لدى المسـتخدمين النهائيين End-Users.

و عـدّد ثابـت (١٩٨٧م) أربـع حقـائق يمكـن أن تمـنع تبنـي الحاسبات في المملكة العربية السعودية وهي:

١ ـ محدودية الدراسات العربية عن الحاسب الآلي.

٢ ـ محدودية المواد الدراسية في الجامعات عن الحاسب الآلي.

٣ ـ محدوديـة الخدمـات المقدمـة فـي مجـال الحاسـب الآلـي مـن صـيانه وتدريـب واستشارات.

٤ ـ انعدام اهتمامات العامة تجاه الحاسب الآلي.

وفـي دراسـة عاشـور وشـودري (١٩٩٠م) قـدّم الباحـثان نظـرة عامـة عـن بـرامج التدريب وأنشـطة التعلـيم المسـتمر المتاحة لمهني المكتبات ومساعديهم في المملكة العربـية السـعودية ، كمـا ذكـرا بـأن التسـهيلات الخاصة بالتدريب خصوصاً لمساعدي أمناء المكتـبات محـدودة جـداً ولا يوفـرها سـوى معهـد الإدارة العامة الذي بدأ في تقديم برامج التدريب الإعدادية في عام ١٩٧٧م.

وفي تعليقهما في آخر الدراسة ذكر الباحثان بأن برامج تعليم المكتبات لم تستطع تقديـم العدد الكافي من المكتبيين المدربين بشكل مناسب للقيام بالمهام التي يقوم بها أمـناء المكتـبات الذيـن يعملـون فـي السعودية، وأشارا إلى أن هناك احتياجًا لتنفيذ برامج تعليمـية مـتطورة ومتمـيزة لتحضـير مكتبيـي المستقبل وأختصاصيي المعلومات مع الذين لديهم مهارات إدارية وقدرة على استخدام التقنيات الحديثة، واقترح الباحثان توسيع نطاق جهات التدريب وبرامجها المقدمة لمساعدي أمناء المكتبات.

وعلّـل الطيـب (١٩٨٢م) الأسـباب التي تقف خلف الاحتياج لتقنيات المعلومات في السـعودية إلـى نقـص القـوى البشـرية المؤهلـة، وإلـى الأهـداف الاقتصـادية والصـناعية للحكومـة. وقـد أرجـع الأسـباب التي تعوق جلب تقنيات المعلومات إلى المملكة إلى عدم توافـر المؤهليـن فـي مجـال الحاسـب الشخصـي ، واقترح بأن يكون هناك خطط مدروسة قبل جلب تقنيات المعلومات وتدريب السعوديين في مجال التقنية.

وذكـر قـاري (١٩٩٦م) أن التغـير السـريع فـي التقنيات أوجد حاجة إلى وضع برامج تدريبـية فعّالـة ، وأشـار إلـى بـرامج تدريب العاملين في مكتبات جامعة الملك عبدالعزيز ، حيـث تنوعـت هـذه الـبرامج في موضوعاتها ، فكان هناك برامج تدريبية لمدة أسبوع واحد قدمـت للمكتبييـن الذيـن يعملـون فـي قسـم شـبكة معلومـات أقـراص الليـزر CD-ROM Network ، حيـث تـم إعـداد دلـيل يصف طريقة استخدام المصادر الإلكترونية المتاحة في المكتـبة المركـزية ، وكذلـك تـم تقديـم التدريب عن طريق الهاتف للمستخدمين من خارج المكتـبة ، وبـرامج تدريـب أخـرى عـن اسـتخدام المصـادر الإلكترونـية عـبر أشرطة الفيديو للمسـتخدمين المبتدئيـن Novice users. وذكـر بـأن هـناك خطـة لإنـتاج حقيـبة تدريبـية باستخدام أدوات التدريب المعتمدة على الحاسب الآلي (CBT).

وشـدّد المسـند (١٩٩٤م) علـى ضـرورة أن تقـدم بـرامج تعلـيم المكتـبات مـناهج حـول الوظـائف الأسـاسـية للحاسـبات الشخصـية، كمـا يجب على الإداريين والقائمين على المكتبات مسـاعدة العامليـن لديهـم مـن خـلال إلحاقهم بالبرامج التدريبية المناسبة ليكونوا على إطلاع علـى آخـر الـتطورات التقنـية فـي مجال المعلومات، وأضاف بأنه يجب على متخذي القرار

حث مديري المكتبات وأمنائها لحضور المؤتمرات وورش العمل والحلقات التدريبية في مجال تخصص المكتبات والمعلومات.

كما اقترح مرغلاني (١٩٩١م) بعض الأساليب لتطوير مهارات استخدام الحاسب الآلي في المكتبات ومراكز المعلومات في السعودية ، وإمكانية تقديم التدريب من خلال الدراسة الأكاديمية في إحدى مدارس المكتبات في المملكة العربية السعودية أو من خلال برامج التدريب مثل تلك المتاحة في معهد الإدارة العامة.

وفي عام (١٩٩٨م) عقدت ندوة في مكتبة الملك عبدالعزيز العامة حول استخدام الكمبيوتر في المكتبات ومراكز المعلومات السعودية، وقد اتفق المشاركون على تأكيد التعاون بين أقسام المكتبات وجهات التدريب على تطوير برامج تدريبية للسعوديين الذين يتعاملون مع تقنيات المعلومات المستخدمة في المكتبات ومراكز المعلومات.

وأخيرًا أشار النجداوي (١٩٨٢م) إلى النقص في القوى العاملة المدربة في حقل العلوم والتكنولوجيا وأن ذلك النقص يعد من العوائق المهمة التي تمنع الاستخدام الأمثل للتقنيات في المكتبات ومراكز المعلومات في العالم العربي، كما أشار إلى الحقائق التي تمنع استخدام هذه التقنيات وتمثلت في غياب اللغة العربية في تطبيقات الحاسب الآلي، وغياب سياسات المعلومات التي تسمح بنقل واستخدام التقنيات بين الدول العربية، بالإضافة إلى قدم بنية أنظمة الاتصالات في بعض الدول العربية.

الفصل الثالث :

منهج الدراسة

منهج الدراسة

استخدمت هذه الدراسة منهج البحث الوصفي لاستطلاع آراء العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تبني تقنيات المعلومات ومدى إمكانية تصميم وتنفيذ برامج تهتم بتدريب هؤلاء العاملين على استخدام تقنيات المعلومات.

وقد أشار فولر Fowler (١٩٨٨م) إلى أن تصميم المنهج المسحي يعطي وصفًا كميًّا أو رقميًّا لقطاع من مجتمع الدراسة – العينة – وذلك من خلال سؤال المشاركين في العينة بهدف جمع البيانات اللازمة للدراسة.

كما ذكر بوشا Busha (١٩٨٠م) بأن هناك ثلاثة أنواع من البيانات التي يمكن استخدامها وجمعها بواسطة منهج البحث المسحي وهي:

١ ـ معلومات عن الظواهر والتطورات.

٢ ـ معلومات عن توزيع التكرارات.

٣ ـ معلومات عن قواعد وأوضاع عامة معروفة.

وعدد ليدي Leedy (١٩٩٧م) أوصاف ومتطلبات المنهج الوصفي على النحو التالي:

١ ـ أنه يتعامل مع مرحلة تتطلب استخدام أسلوب الملاحظة كأداة رئيسة لجمع البيانات.

٢ ـ يجب اختيار عينة الدراسة بعناية وأن يكون تعريفها واضحًا.

٣ ـ البيانات في منهج البحث المسحي عادة ما تكون عرضة للانحراف والتشويه

Biased من خلال الانحيازية عند تصميم البحث.

٤ ـ البيانات التي يتم جمعها عبر هذا المنهج يجب أن تكون منظمة وأن يكون عرضها منتظماً، ونتائجها تكون دقيقة وواضحة.

وللإجابة على أسئلة الدراسة، تم جمع البيانات الكمية، وقد شارك العاملون في المكتبة المركزية بمعهد الإدارة العامة بالرياض في عملية قياس الصحة والثبات لأداة جمع البيانات في الدراسة وهي الاستبانة.

والأسئلة الرئيسة للدراسة والأجزاء التي تمثلها في الاستبانة كانت على النحو التالي:

السؤال	الاستبانة	
	الجزء	**رقم السؤال**
١. ما انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تقنيات المعلومات ؟	١	١-١٠
٢. ما انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه سياسة التدريب في المكتبات الجامعية السعودية من خلال:		
أ. من يحدد احتياجاتهم التدريبية؟	٢	١٢– ١٧
ب. ما دور المشرفين في التحصيل المعرفي والمهني للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية ؟	٢	١٨– ٢١

ج. من يحدد البرنامج التدريبي المناسب للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية؟	٢	٢٢-٢٥
٣. ما الفرق بين آراء وانطباعات العاملين المتخصصين professionals وغير المتخصصين paraprofessionals تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات؟	٢	٢٢ – ٢٥
٤. ما العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية مثل المستوى التعليمي ، وسنوات الخبرة ، وآراء و انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات؟	٢ ٢	١ – ٨ ٣ – ٤
٥. ما المتغيرات التي تؤثر على تبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية؟	٢	٢٨ – ٣٦
٦. ما الجهات المسؤولة عن تدريب العاملين في المكتبات الجامعية السعودية على استخدام تقنيات المعلومات؟	٢	٨

١/٣ توقعات الدراسة:

أن يتم التعامل مع الأسئلة المطروحة في الدراسة والإجابة عنها بكل صحة ومصداقية.

٢/٣ محددات الدراسة:

١ـ ركزت هذه الدراسة فقط على المكتبات الجامعية في المملكة العربية السعودية.

٢ ـ يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على اعتبار أن الاستبانة التي تمت الإجابة

عليها اشـتملت علـى معظـم تقنـيات المعلومـات المسـتخدمة فـي المكتـبات الجامعية السعودية.

٣ ـ لم تشتمل هذه الدراسة على المكتبات الفرعية ومكتبات الكليات.

٤ ـ لـم يـتم الـتعامل مع البيانات الخاصة بالعاملين في المكتبات على اعتبار حجم المكتـبة، وقـد تكـون البـيانات المسـتخدمة نتجـت عـن تمثـيل أعلـى -Over representation للمكتبات الجامعية الصغيرة.

٣/٣ أدوات الدراسة:

لقـد تـم اسـتخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات في هذه الدراسة، ولاستخدام الاستبانة بعض المميزات والعيوب، ولقد أوجز كل من ويتكن Witkin والتشولد Altschuld (١٩٩٥م) المميزات التالية للاستبانة:

١ ـ سهولة إدارة وتنظيم أداة المسح المكتوبة.

٢ ـ إمكانـية اسـتخدامها للمجموعات الصغيرة أو الكبيرة ، وليس هناك حاجة لوجود مجتمع الدراسة في نفس المكان الذي يتواجد فيه الباحث.

٣ ـ الأداة المبنـية علـى أسـاس مـنظم تقلل من عملية الحصول على بيانات ليس لها علاقة بأهداف الدراسة، مثل تلك التي تنتج عن مجموعات النقاش.

٤ ـ تعد الاستبانة أقل تكلفة من الأدوات الأخرى المستخدمة في جمع البيانات.

٥ ـ يمكن جمع كم كبير من المعلومات في وقت قصير جداً ويمكن تحليلها بواسطة

برمجيات الحاسب الآلي.

كما أوجزا عيوب استخدام الاستبانة في التالي:

١ ـ يتوقع الباحث بأن الاستبانة يمكن أن تقدم له معلومات تعكس المنهجية المستخدمة.

٢ ـ إذا كانت الاستبانة قصيرة، فإنها سوف تعطي بيانات عامة لا يمكن تعميم نتائجها، وإذا كانت طويلة، فإنها تكون أكثر تكلفة ويصعب إدارتها وتنظيمها، ومملة بالنسبة لمجتمع الدراسة.

٣ ـ الاستبانات التي تهدف تقييم الاحتياجات التدريبية عادة ما تعبر عن قائمة برغبات الأفراد والعاملين وليس الاحتياجات الفعلية.

٤ ـ استبانات تقييم الاحتياجات قليلاً ما تستخدم اختبارات المصداقية والثبات قبل اعتمادها.

٥ ـ يؤخذ على الاستبانات المرسلة عبر البريد إهمالها من قبل مجتمع الدراسة.

وفي هذه الدراسة، تم استخدام الأسئلة المباشرة ومقياس ليكرت Likert ذي النقاط الخمس، والنقاط الخمس تمثل رأي عينة الدراسة حول مدى موافقتهم على الجمل المذكورة من عدمها ، وقد وضع معيار للذين ليس لديهم رأي محدد تجاه بعض الجمل المذكورة. وتعكس الأسئلة الانطباعات العامة وآراء مجتمع الدراسة تجاه استخدام تقنيات المعلومات والاحتياجات التدريبية.

وقـد ذكـر بابـي Babbie (١٩٩٨م) أنـه تـم اكتشـاف مقـياس لـيكرت Likert لـتطوير معايير القياس في مجال البحوث الاجتماعية من خلال وضع مجموعات معيارية للاستجابة ، وهـذه المجموعات عادة ما تساعد المستخدم على اتخاذ قرار الاختيار من بين مجموعة من الاحتمالات، وأشهر هذه المجموعات تحتوي على التالي:

- موافق جداً.
- موافق.
- غير موافق.
- غير موافق بشدة.

كما اشتملت الاستبانة على أسئلة حول المسئوليات المكلف بها المشاركون في الدراسة ومعلومات عن خلفياتهم حول البرامج التدريبية التي سبق أن التحقوا بها.

٤/٣ مجتمع الدراسة:

اشـتمل مجـتمع الدراسة على أمناء المكتبات وهم المهنيون ومساعدوهم وهم أشـباه المهنييـن الذيـن يعملـون فـي المكتـبات الجامعـية السعودية، وفي دراسة حول مـدى توافر تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية أشار صدّيقي (١٩٩٧م) إلـى أن هـناك حوالـي ٢٤٩ مهنـياً وحوالـي ٢٩٩ شـبه مهني يعملون في سبع مكتبات جامعـية فـي السـعودية، ويبيـن الجـدول رقـم (٣ـ١) المجمـوع الكلـي للعامليـن فـي المكتبات الجامعية السعودية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار أربع مكتبات جامعية ضمن هذه الدراسة وهي:

١ ـ مكتبة جامعة الملك سعود الرياض.

٢ ـ مكتبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الرياض.

٣ ـ مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن الظهران.

٤ ـ مكتبة جامعة الملك عبد العزيز جدة.

وذلك للأسباب التالية:

١ ـ على اعتبار أن هذه المكتبات تعد الأولى في المملكة العربية السعودية.

٢ ـ أشارت الدراسات السابقة إلى استخدام تقنيات المعلومات من قبل هذه المكتبات.

٣ ـ يوجد لدى هذه المكتبات أكبر عدد من العاملين في المكتبات الجامعية السعودية.

٤ ـ تتواجد هذه المكتبات في المدن الرئيسة بالمملكة العربية السعودية.

الجدول رقم (٣ـ١)

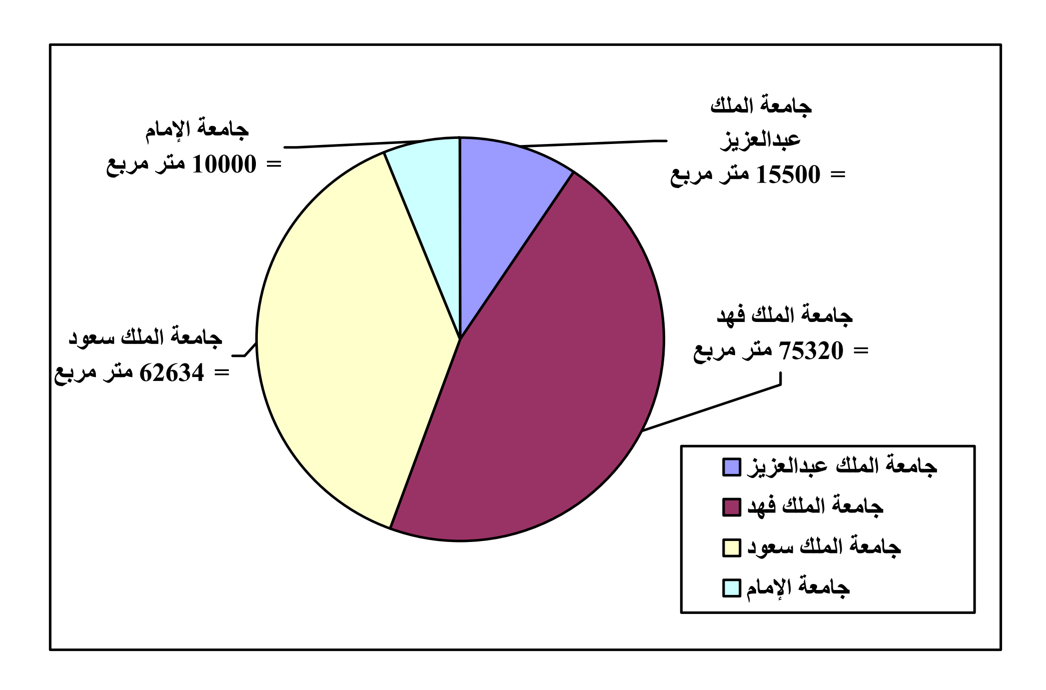
العدد الإجمالي للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية.

الدراسة

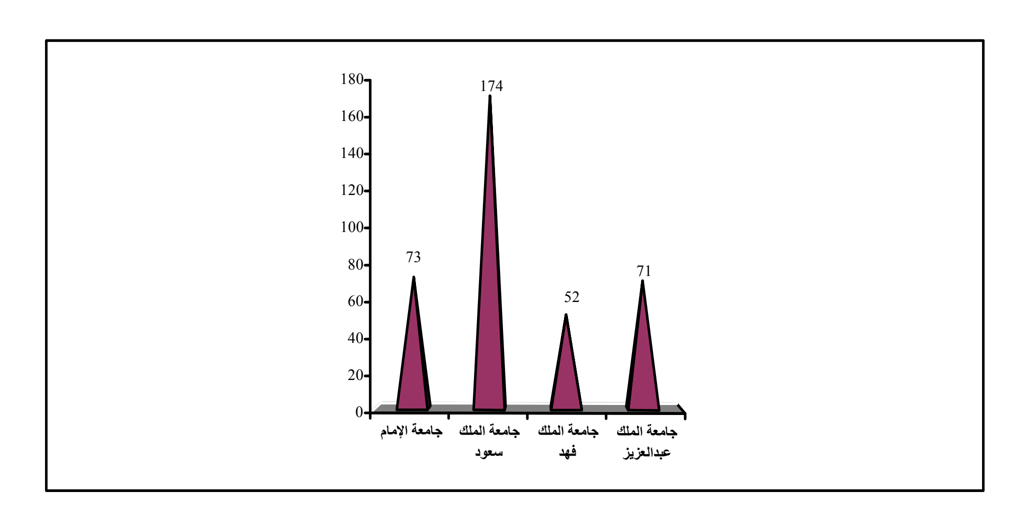
اسم الجامعة	المهنيون Professionals	أشباه المهنيين Paraprofessionals	المجموع
جامعة الملك سعود	٩١	١١٨	٢٠٩
جامعـــة الملـــك فهـــد للبـــترول والمعادن	٢٩	٢٠	٤٩
جامعة الملك عبدالعزيز	٣٩	٤٧	٨٦
جامعة الملك فيصل	١٠	٢٩	٣٩
جامعـة الإمـام محمـد بـن سـعود الإسلامية	٥٤	٢٨	٨١
الجامعة الإسلامية	٥	٥٧	٦٢
جامعة أم القرى	٢١	--	٢١
المجموع	**٢٤٩**	**٢٩٩**	**٥٤٨**

كما تبين الأشكال رقم (٣ـ١) حجم كل مكتبة، و (٣ـ٢) المجموع الكلي للعاملين في المكتـبات الجامعـية السـعودية، و (٣ـ٣) المجموع الكلي لعدد مقتنيات كل مكتبة، كما أشار إليها عمداء شئون المكتبات الجامعية قيد الدراسة.

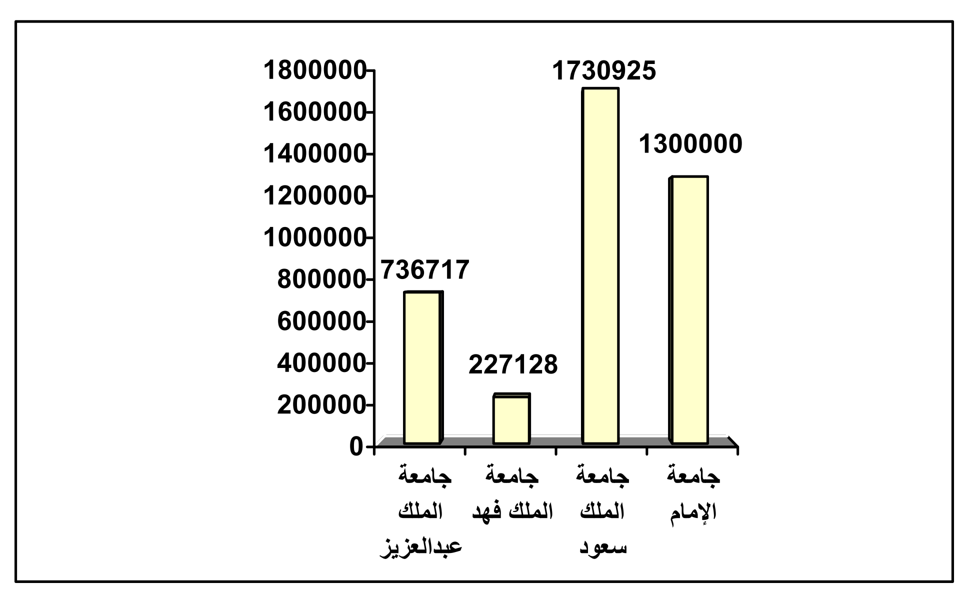
الشكل رقم (٣ـ١): حجم المكتبات الجامعية السعودية.



الشكل رقم (٣ـ٢): المجموع الكلي للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية.



الشكل رقم (٣ ـ ٣) : المجموع الكلي لعدد مقتنيات كل مكتبة.



٥/٣ إجراءات جمع البيانات:

تواجد الباحث في المملكة العربية السعودية في الفترة من ٦ ديسمبر ١٩٩٩م إلى ٢٣ فبراير ٢٠٠٠م لجمع بيانات الدراسة ، وقد حصل على خطاب رسمي من معهد الإدارة العامة لحث المشاركين للمساهمة في تعبئة بيانات الاستبانة.

قام الباحث بإجراء اختبار لقياس المصداقية والثبات للاستبانة، وقد اختير العاملون في مكتبة معهد الإدارة العامة بالرياض كعينة اختبارية، وبعد استلام الاستبانات المعدة قام الباحث بتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ، بعدها قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة على الاستبانة وطباعتها وتصوير العدد اللازم من النسخ لتوزيعها على العينة الفعلية للدراسة.

كما قام الباحث بتوزيع الاستبانات بنفسه بعد زيارة كل مكتبة على حدة،

وبمساعدة مكتب عميد شئون المكتبات، ثم استعادتها على مدد زمنية منتظمة من جميع المكتبات التي تم توزيع الاستبانة فيها، ولم يستطع الباحث من زيارة مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن وأرسل الاستبانات عن طريق البريد بعد أن أبدى عميدها استعداده لتوزيعها على العاملين في المكتبة المركزية ومن ثم إعادتها إلى الباحث (انظر الجدول رقم ٣ ـ ٢).

وأجرى الباحث حوارات مع عمداء شئون المكتبات الجامعية كجزء من مرحلة جمع البيانات.

الجدول رقم (٣ـ٢): التوزيع العددي والنسبي للاستبانات المستخدمة في الدراسة.

الجامعة	**الاستبانات**				
	الموزعة	**المستعادة**		**المستخدمة**	
	#	#	%	#	%
جامعة الملك سعود	١٠٥	٨٤	٨٨,٢	٧١	٦٧,٦
جامعة الملك عبدالعزيز	٧٠	٢٧	٣٨,٦	٢٤	٣٤
جامعة الملك فهد	٢٥	٢٥	١٠٠	٢٢	٨٨
جامعة الإمام	٥٠	٣٢	٦٤	٣٠	٦٠
المجموع	٢٥٠	١٦٨	٦٧,٢	١٤٨	٥٩

٦/٣ تحليل البيانات:

استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على البيانات الوصفية المشتملة على الوسط الحسابي Mean، والانحراف المعياري Standard Deviation ، والتكرارات Frequencies لكل متغيرات الدراسة ، كما تم استخدام

اختـبار تحلـيل التبايـن Analysis of Variance (ANOVA) لقـياس العلاقـة بيـن المتغـيرات الديموغرافـية مـثل المسـتوى التعليمـي للمشـارك وخبرته في اسـتخدام تقنيات المعلومات. بالإضـافة إلـى ذلك تم اسـتخدام اختبار- ت T-test لقياس مدى الاختلاف بين انطباعات وآراء المهنييـن وانطـباعات وآراء أشــباه المهنييــن حـول تقنــيات المعلومــات والتدريـب علــى اسـتخدامها.

مراحل عملية اتخاذ قرار تبني الابتكار

Stages in the innovation decision process:

تـم اسـتخدام نمـوذج مـراحل عملـية اتخاذ قرار تبني الابتكار الذي تم الحديث عنه في الفصل الثاني من هذه الدراسـة، لمعرفة قرارات تبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعـية السـعودية، وقـد تـم اسـتخدام مرحلتين فقط من مراحل عملية اتخاذ قرار تبني الابـتكار فـي هـذه الدراسـة وهمـا مرحلتا الاقتناع Persuasion والقرار Decision، وأظهرت الاسـتبانة والمقـابلات التـي تـم إجـراؤها مـع عمـداء شـئون المكتبات المواصفات الخاصة بمرحلتـي الاقتـناع واتخـاذ القـرار، وكذلـك قـنوات الاتصـال المسـتخدمة بيـن العاملين في المكتبات الجامعية السعودية.

الفصل الرابع :

تحليل واستعراض النتائج

تحليل واستعراض النتائج

هدفت هذه الدراسة استطلاع آراء العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تبني تقنيات المعلومات ومدى إمكانية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهتم بتدريب هؤلاء العاملين على استخدام هذه التقنيات التي يمكن تحققها من خلال التالي:

١ ـ معرفة واقع استخدام تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية.

٢ ـ معرفة آراء وانطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تقنيات المعلومات المستخدمة.

٣ ـ معرفة آراء وانطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات.

٤ ـ مقارنة آراء وانطباعات العاملين المتخصصين professionals وغير المتخصصين paraprofessionals تجاه تقنيات المعلومات والتدريب على استخدامها.

٥ ـ معرفة المتغيرات التي تؤثر على تبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية.

٦ ـ تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي تساعد على تبني برامج تدريب في مجال تقنيات المعلومات في المكتبات السعودية بوجه عام والمكتبات الجامعية السعودية على وجه الخصوص.

ويصف هذا الفصل البيانات التي تم جمعها كما يقدم تحليلاً إحصائياً لهذه البيانات على حسب ورودها في أسئلة الدراسة، وقد تم توزيع (٢٥٠) استبانة عاد منها (١٦٨) بمعدل (٦٧%) وتم اعتماد واستخدام (١٤٧) استبانة صالحة للدراسة بنسبة مئوية قدرها (٥٩%) من المجموع الكلي.

وقد تكوَّن مجتمع الدراسة من العاملين في المكتبات الجامعية من المهنيين Professionals وأشباه المهنيين Paraprofessionals يعملون في أربع مكتبات جامعية سعودية وهي:

١ ـ جامعة الملك سعود الرياض.

٢ ـ جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الرياض.

٣ ـ جامعة الملك فهد للبترول والمعادن الظهران.

٤ ـ جامعة الملك عبد العزيز جدة.

وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة التي أرسلت بالبريد إلى جامعة الملك فهد

للبـترول والمعادن ، وبالزيارات الميدانية التي قام بها الباحث إلى بقية الجامعات. هذا وتم تحلـيل البـيانات باسـتخدام النسـخة التاسـعة مـن بـرنامج التحلـيل الإحصـائي للعلـوم الاجتماعية (SPSS) ، كما استخدم اختبار ـ ت لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وقام الباحث بعرض نتائج الدراسة في هذا الفصل وفقاً لما يلي:

- معلومات عامة عن مجتمع الدراسة.

- العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية لمجتمع الدراسة.

- الآراء تجاه تبني تقنيات المعلومات.

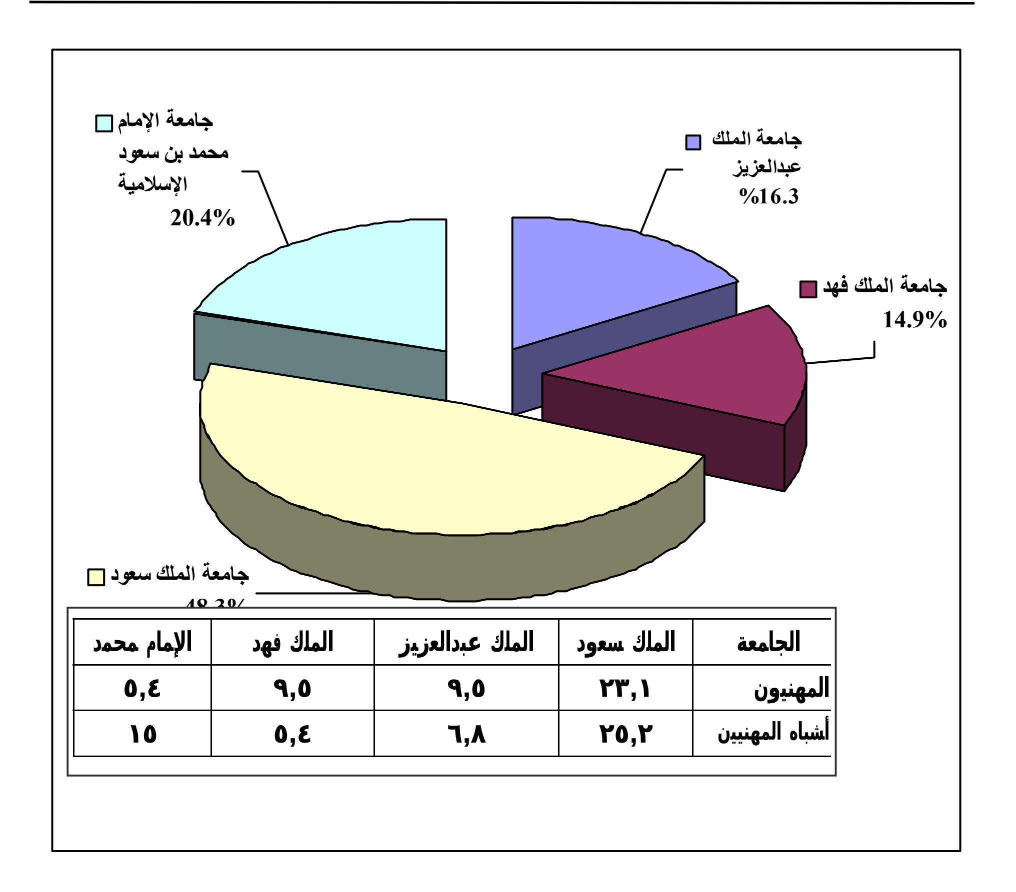
- الآراء تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات.

- نتائج المقابلات مع عمداء شئون المكتبات في الجامعات السعودية قيد الدراسة.

١/٤ لمحة عامة عن صفات مجتمع الدراسة :

يقـدم هـذا الجـزء مـن التحلـيل لنـتائج الدراسـة وصفاً عاماً لمجتمع الدراسة. ومن خـلال تحلـيل الاسـتبانات التـي اعـتمدت للدراسـة وعددها ١٤٧ استبانة كان هناك (٧٠) مهنـياً بنسبة (٤٧,٦%)، وعدد (٧٧) شبه مهني بنسبة (٥٢,٤%)، ويوضح الشكل رقم (٤ ـ١) توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة التي ينتمي إليها المشاركون.

الشكل رقم (٤ ـ ١): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة.

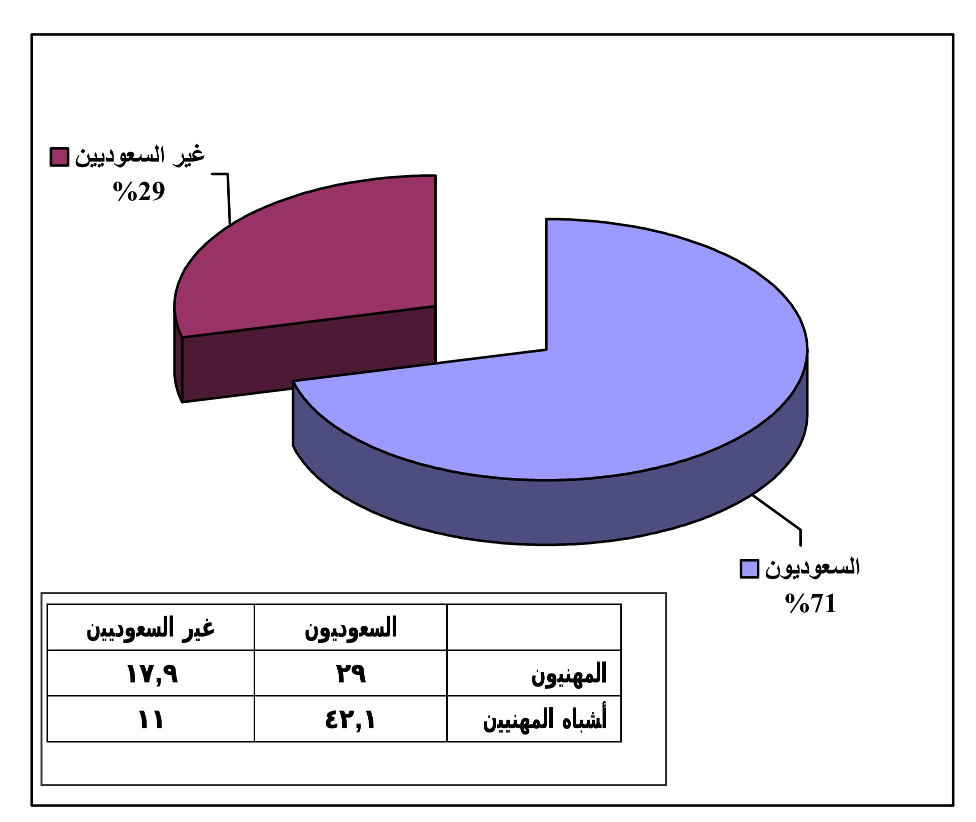


الجامعة	الملك سعود	الملك عبدالعزيز	الملك فهد	الإمام محمد
المهنيون	٢٣,١	٩,٥	٩,٥	٥,٤
أشباه المهنيين	٢٥,٢	٦,٨	٥,٤	١٥

١/١/٤ جنسية المشاركين :

يوضح الشكل رقم (٤ ـ٢) جنسية المشاركين من العاملين في المكتبات الجامعية، حيث كان هناك (١٠٣) أو (٧١%) من عدد المشاركين يحملون الجنسية السعودية ، والبقية وعددهم (٤٢) أو (٢٩%) يحملون جنسيات أخرى ، كما أن اثنين من المشاركين لم يوضحا جنسيتيهما.

الشكل رقم (٤ ـ ٢): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنسية.

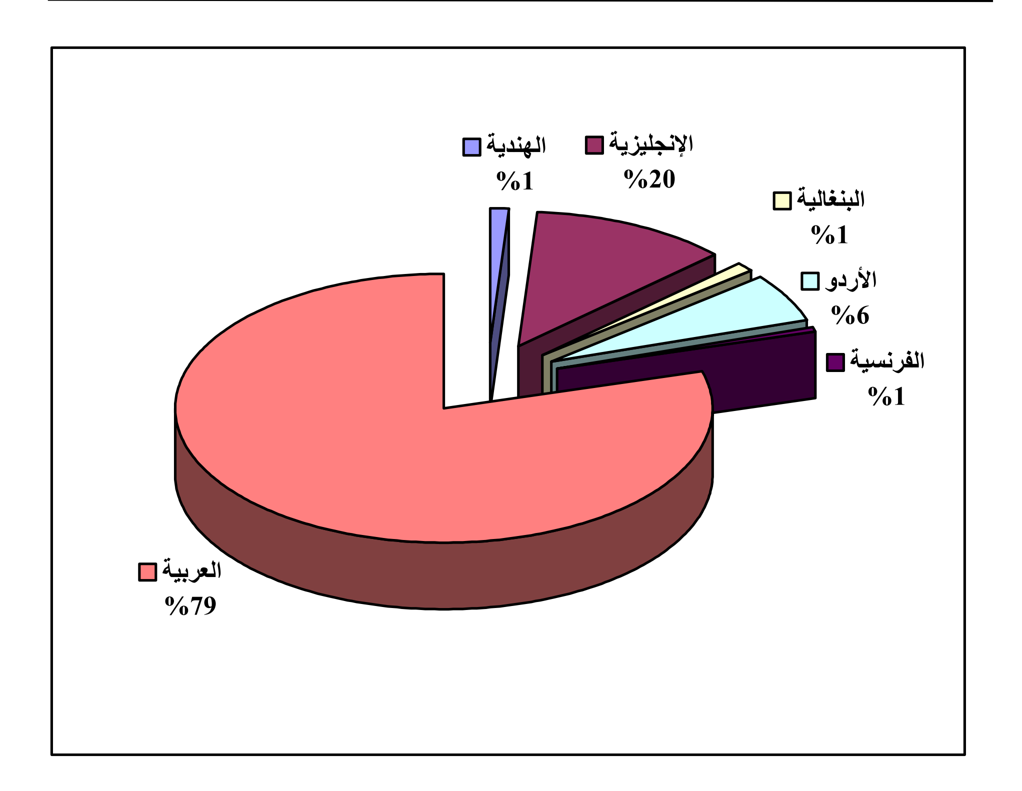


	السعوديون	غير السعوديين
المهنيون	٢٩	١٧,٩
أشباه المهنيين	٤٢,١	١١

٢/١/٤ لغة المشاركين :

يبين الشكل رقم (٤ ـ٣) اللغة التي يتحدث بها المشاركون في الدراسة، حيث كان معظمهم وعددهم ١٢٨ مشاركًا، (٧٩%) يتحدثون اللغة العربية، و١٩ مشاركًا، (٢٠ %) يتحدثون اللغة الإنجليزية، و٩ مشاركين (٦%) يتحدثون اللغة الأوردية، ومشاركان أو (١%) يتحدثان اللغة الهندية، ومشاركان أو (١%) يتحدثان اللغة البنغالية، ومشارك واحد (٠,٥%) يتحدث اللغة الفرنسية.

الشكل رقم (٤ ـ٣): توزيع مجتمع الدراسة حسب اللغة.



٣/١/٤ العمر الزمني للمشاركين :

يشـير الجـدول رقـم (٤ ـ ١) إلى أن هناك ٣٤ مشـاركًا، (٣٤,٢%) تراوحت أعمارهم بيـن (٢١) و (٣٠) سـنة ، ومشـاركاً واحـداً تجـاوز عمـره (٦١) عامـاً ، والعـدد الأكـبر مـن المشـاركين فـي الدراسة (٨٥%) تراوحت أعمارهم بين (٥٠) سنة أو أقل، ونسـبة (٩٩,٣ %) مشـاركاً كانت أعمارهم أقل من (٦٠) عاماً.

الجدول رقم (٤ ـ ١): العمر الزمني للمشاركين.

العمر	المهنيون		أشباه المهنيين		المجموع	
	#	%	#	%	#	%
٢١ ـ ٣٠	٢٠	%١٣,٧	٣٠	%٢٠,٥	٥٠	%٣٤,٢
٣١ ـ ٤٠	١٥	%١٠,٣	٢٥	%١٧,١	٤٠	%٢٧,٤
٤١ ـ ٥٠	١٧	%١١,٦	١٧	%١١,٦	٣٤	%٢٣,٣
٥١ ـ ٦٠	١٦	%١١	٥	%٣,٤	٢١	%١٤,٤
٦١وأكثر	١	%٠,٧	-	-	١	%٠,٧
المجموع	٦٩	%٤٧,٣	٧٧	%٥٢,٧	١٤٦	%١٠٠

٤/١/٤ الخبرة الوظيفية للمشاركين :

كما يعكس الجدول رقم (٤ ـ ٢) مجموعات الأعمار بالنسبة للمشاركين في الدراسة وخبراتهم الوظيفية، حيث يبين الجدول أن هناك ٥٣ مشاركًا، (٣٦,٣%) لديهم خبرة وظيفية تتراوح ما بين (٥) سنوات وأقل في العمل الوظيفي، و٢٧ مشاركًا، (١٨,٥ %) لديهم خبرة وظيفية بين (١١) و (١٥) سنة، و٢٦ مشاركًا (١٧,٨%) لديهم خبرة وظيفية تعادل (٢١) سنة أو أكثر، و٢٣ مشاركًا، (١٥,٨%) لديهم خبرة وظيفية تتراوح بين (١٦) و (٢٠) سنة، و١٧مشاركًا، (١١,٦%) لديهم خبرة وظيفية تتراوح بين (٦) و (١٠) سنوات.

الجدول رقم (٤ـ٢): الخبرة الوظيفية للمشاركين.

سنوات الخبرة	٢١ ـ ٣٠		٣١ ـ ٤٠		٤١ ـ ٥٠		٥١ ـ ٦٠		٦٠ أو أكثر		المجموع	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
١-٥	٤٥	٣٠,٨	٥	٣,٤	١	٠,٧	٢	١,٤	-	-	٥٣	٣٦,٣
٦-١٠	٢	٢,٧	٨	٥,٥	٤	٢,٧	١	٠,٧	-	-	١٧	١١,٦
١١ـ١٥	٢	١,٤	١٩	١٣	٤	٢,٧	٢	١,٤	-	-	٢٧	١٨,٥
١٦ـ ٢٠	-	-	٨	٥,٥	١١	٧,٥	٤	٢,٧	-	-	٢٣	١٥,٨
٢١ أو أكثر	-	-	-	-	١٣	٨,٩	١٢	٨,٢	١	٠,٧	٢٦	١٧,٨
المجموع	٥١	٣٤,٩	٤٠	٢٧,٤	٣٣	٢٢,٦	٢١	١٤,٤	١	٠,٧	١٤٦	١٠٠

٥/١/٤ المستوى التعليمي للمشاركين :

يبين الجدولان رقما (٤ـ٣ـ١) و (٤ـ٣ـ٢) أن هناك ١١١مشاركًا، (٧٥,٥%) حصلوا

علـى شـهادة الـبكالوريوس أو شـهادة أقـل، بيـنما ٣٦ مشـارگا، (٢٤,٥%) لديهم شـهادة أعلى من شهادة البكالوريوس.

كما يبيـن أن المهنييـن وأشباه المهنيين يتشاركون في شهادة البكالوريوس، فهناك ٣٤ مشـارگا، (٢٣,١%) مـن المهنيين حاصلون على شـهادة البكالوريوس، و٢٠ مشارگا، (١٣,٦%) من أشباه المهنيين حاصلون على شهادة البكالوريوس، و٣٧ مشارگا، (٢٥,١%) حاصلون علـى شـهادة الدبلـوم الـثانوي، و٢٠ مشارگا، (١٣,٦%) حاصلون على الشهادة الـثانوية. كما تبيـن أن هـناك (٣٨) مشـاركاً يعملـون فـي جامعـة الملـك سـعود، و أغلـب المشـاركين الحاصلين على شهادة الدكتوراة وعددهم (٦) مشاركين يعملون في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

الجدول رقم (٤-٣-١): المستوى التعليمي للمشاركين – المهنيون.

أعلى درجة علمية		المهنيون				المجموع
		KAU	KFU	KSU	IMSIU	
دكتوراه	#	٢	٦	-	٢	١٠
	%	٢,٩	٨,٦	-	٢,٩	١٤,٣
ماجستير	#	٦	٧	٦	-	١٩
	%	٨,٦	١٠	٨,٦	-	٢٧,١
دبلوم عالي	#	٢	-	٤	١	٧

	%	٢,٩	-	٥,٧	٠,٧	١٠
بكالوريوس	#	٤	١	٢٤	٥	٣٤
	%	٥,٧	١,٤	٣٤,٣	٧,١	٤٨,٦
المجموع		١٤	١٤	٣٤	٨	٧٠

الجدول رقم (٤-٣-٢): المستوى التعليمي للمشاركين – أشباه المهنيين.

أعلى درجة علمية		**أشباه المهنيين**				**المجموع**
		KAU	**KFU**	**KSU**	**IMSIU**	
بكالوريوس	#	٢	٢	١٤	٢	٢٠
	%	٢,٦	٢,٦	١٨,٢	٢,٦	٢٦
دبلوم ثانوي	#	٥	٤	١٤	١٤	٣٧
	%	٦,٥	٥,٢	١٨,٢	١٨,٢	٤٨,١
ثانوية عامة	#	٣	٢	٩	٦	٢٠
	%	٣,٩	٢,٦	١١,٧	٧,٨	٢٦
المجموع		١٠	٨	٣٧	٢٢	٧٧

٦/١/٤ التخصص الدراسي للمشاركين :

يعرض الجدول رقم (٤-٤) التخصص الدراسي للمشاركين نسبةً إلى درجاتهم العلمية، حيث حصل ٩٦ مشاركًا، (٦٥,٣%) على درجاتهم العلمية في تخصص علوم المكتبات والمعلومات، بينما حصل ٧ مشاركين (٤,٨%) على درجاتهم العلمية في تخصص الإدارة، وحصل ٣ مشاركين (٢%) على درجاتهم العلمية في تخصص التاريخ وحصل مشاركان (١,٤%) على درجاتهم العلمية في تخصص الدراسات الإسلامية. وفي كل من التخصصات التالية كان هناك مشارك واحد يمثل نسبة (٠,٧%) قد حصل على درجته العلمية في ذلك التخصص، والتخصصات كالتالي: علوم الحاسب الآلي، والخدمة الاجتماعية، واللغات الشرقية، والاقتصاد، وإدارة نظم المعلومات، وعلم السياسة، والإنتاج الإعلامي، والنسخ.

وبقية المشاركين وعددهم ٢٨ مشاركًا، (١٩%) ليس لديهم تخصص موضوعي وذلك بسبب أن (٢٠) مشاركاً قد حصلوا على شهادة الثانوية العامة، و (٧) مشاركين حصلوا على شهادة البكالوريوس في تخصصات لم يحددوها، كما أن مشاركاً واحداً حاصل على شهادة الدكتوراة ولم يحدد تخصصه الموضوعي.

الجدول رقم (٤-٤): التخصص الدراسي للمشاركين.

التخصص	الدكتوراه	الماجستير	دبلوم عالي	البكالوريوس	الدبلوم الثانوي	الثانوية العامة	المجموع

	#		#		#	#	#	%
الحاسب الآلي	١	-	-	-	-	-	١	٠,٧
خدمة اجتماعية	-	-	-	١	-	-	١	٠,٧
لغات شرقية	-	-	-	١	-	-	١	٠,٧
الاقتصاد	-	-	-	١	-	-	١	٠,٧

تتمة الجدول رقم (٤ـ٤).

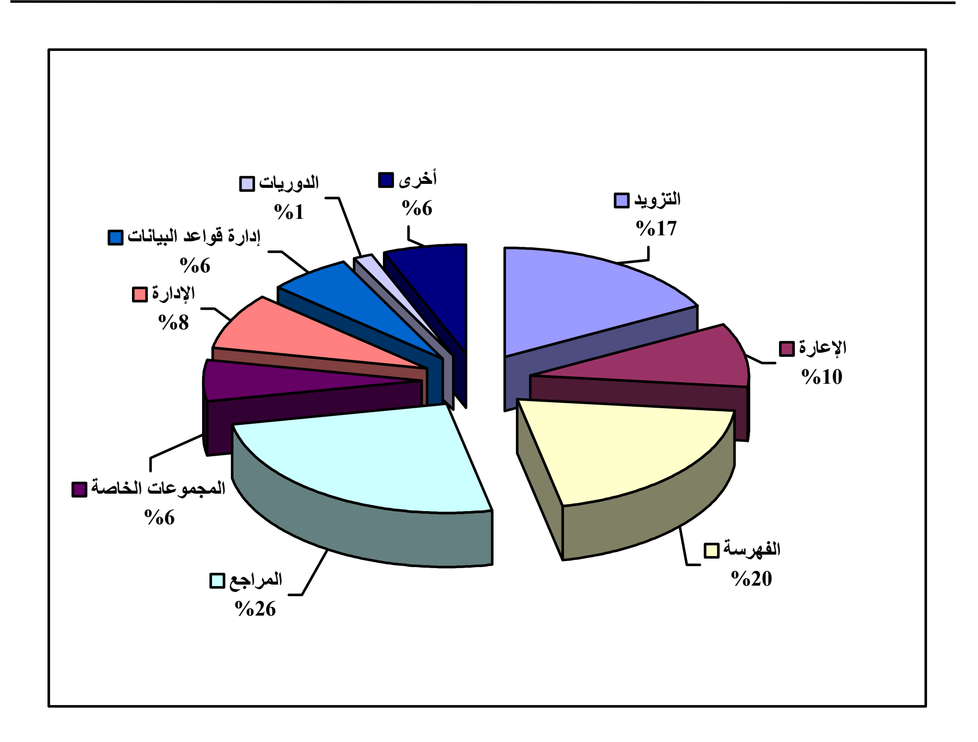
التاريخ	-	-	-	٢	-	-	٢	١,٤
دراسات إسلامية	-	-	-	٢	-	-	٢	١,٤
مكتبات ومعلومات	٨	١٦	٦	٣٥	٣١	-	٩٦	٦٥,٣
إدارة	-	١	-	٣	٣	-	٧	٤,٨
إدارة نظم معلومات	١	-	-	-	-	-	١	٠,٧

إنتاج إعلامي	-	-	-	-	١	-	١	٠,٧
علوم سياسية	-	١	٢	-	-	-	١	٠,٧
علوم	-	١	-	-	-	-	١	٠,٧
علوم اجتماعية	-	١	٢	-	-	-	٣	٢,٠
نسخ	-	-	-	-	١	-	١	٠,٧
أخرى	١	-	-	٧	-	٢٠	٢٨	١٩
#	١٠	١٩	٧	٥٤	٣٧	٢٠	١٤٧	
%	٦,٨	١٢,٩	٤,٨	٣٦,٧	٢٥,٢	١٣,٦	%١٠٠	

٧/١/٤ أقسام المكتبة التي ينتمي إليها المشاركون :

عـندما طلب من المشاركين تحديد القسم الذي يعملون به في المكتبة، حددوا (٩) أقسام داخلية في المكتبة، ويوضح الشكل رقم (٤ـ٤) أن أكبر عدد من المشاركين (٣٦%) يعملـون فـي قســم المـراجع، و (٢٠%) يعملـون فـي قســم الفهرسة، و (١٧%) يعملـون فـي قســم الـتزويد، و (١٠%) يعملـون فـي قسـم الإعارة، و (٨%) يعملون في إدارة المكتبة،و (٦%) يعملون في إدارة قواعد البيانات، و (٦%) يعملون في أقسام أخرى، و(١%) في الدوريات.

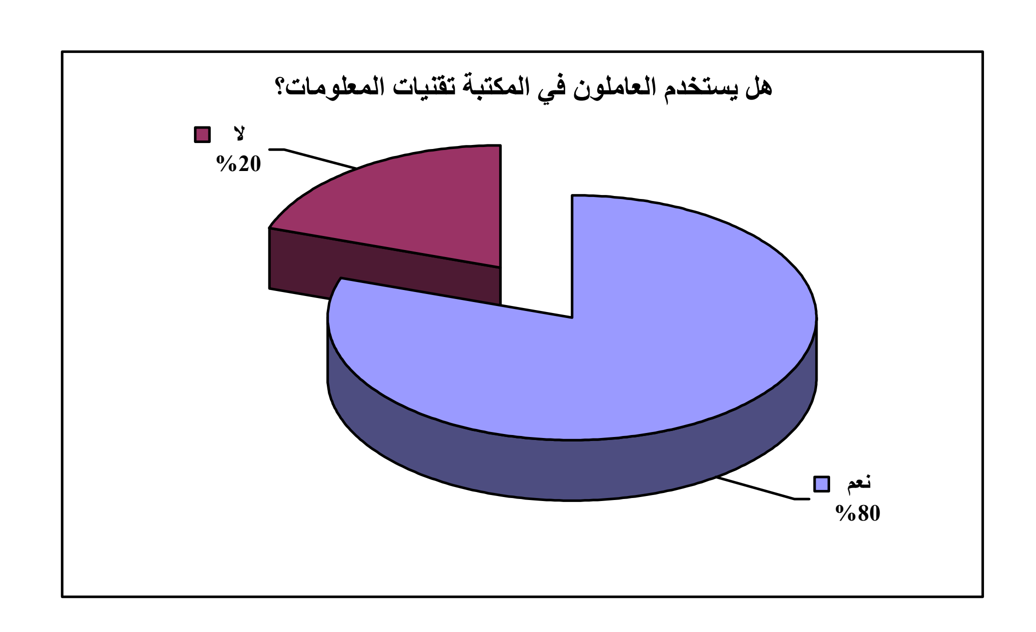
الشكل رقم (٤ـ٤): توزيع مجتمع الدراسة حسب أقسام المكتبة



٨/١/٤ استخدام المشاركين لتقنية المعلومات :

تم سؤال المشاركين لتحديد أنواع تقنيات المعلومات التي يستخدمونها في عملهم، ويوضح الشكل رقم (٤ـ٥) أن (٨٠%) من المشاركين يستخدمون تقنيات المعلومات في أعمالهم، بينما أشار (٢٠%) بأنهم لايستخدمون أي نوع من التقنية.

الشكل رقم (٤ـ٥): استخدام المشاركين لتقنيات المعلومات.



٤/١/٩ أنواع معدات وبرامج تقنيات المعلومات المتاحة في المكتبات الجامعية السعودية :

ويبين الجدول رقم (٤ـ٥) نوعين من معدات التقنية المستخدمة في المكتبات الجامعية السعودية، حيث أشار (٧٥) مشاركاً يمثلون نسبة (٦٠%) من مجموع المشاركين أنهم يستخدمون الحاسب الشخصي في عملهم، بينما يتم استخدام تقنيات الأقراص المدمجة CD-ROM من قبل (٤٦) مشاركاً يمثلون نسبة (٣٨%) من مجموع المشاركين.

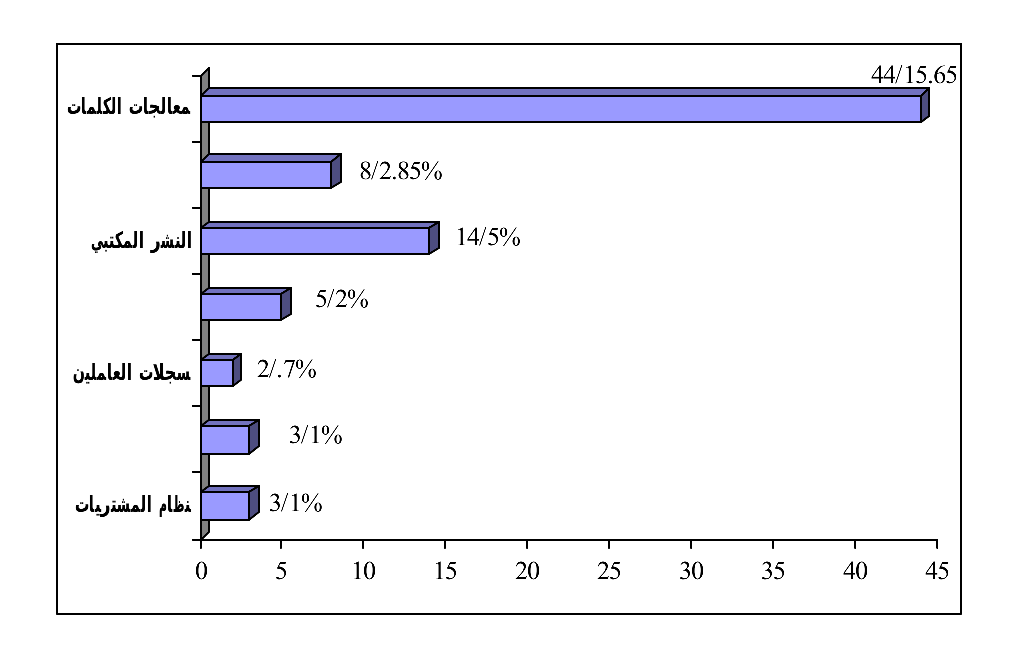
الجدول رقم (٤ـ٥): أنواع معدات تقنيات المعلومات.

نوع معدات تقنيات المعلومات	المهنيون	أشباه المهنيين	المجموع	
			#	%
الحاسب الشخصي	٤١	٣٤	٧٥	٦٢

مشـــــغلات أقـــراص اللـــــيزر المدمجة	٣١	١٥	٤٦	٣٨
المجموع	٧٢	٤٩	١٢١	١٠٠

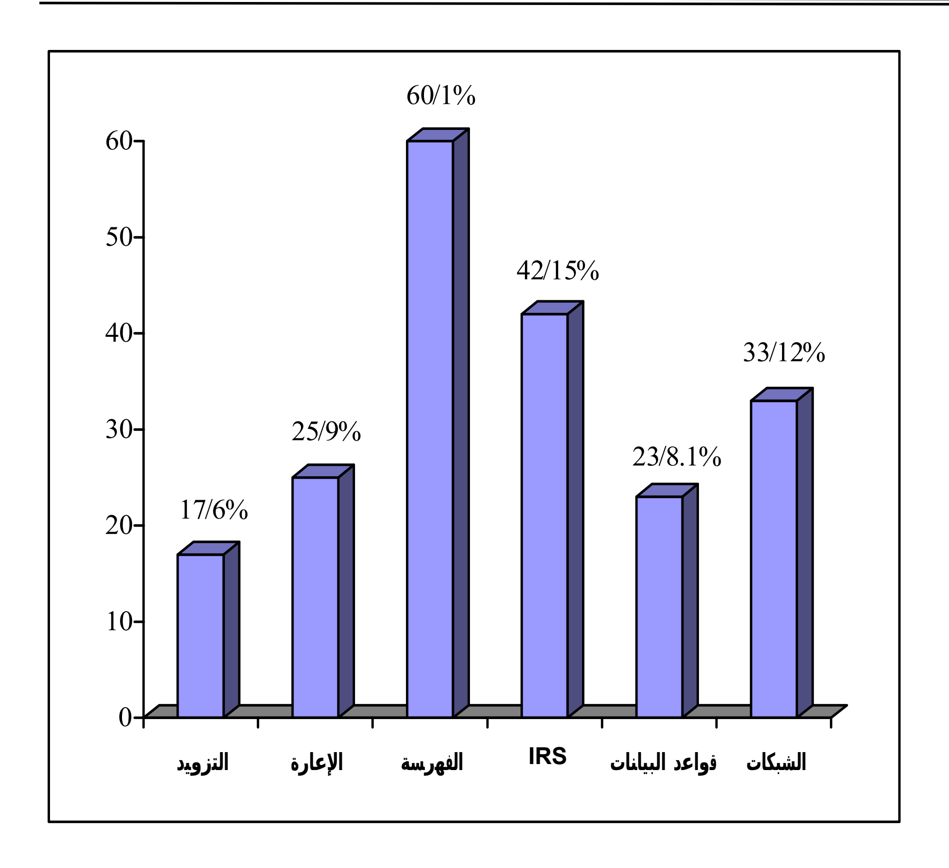
يوضح الشكل رقم (٤ـ٦) أنواع برمجيات تقنيات المعلومات الخاصة بالأعمال الإدارية المستخدمة من قبل العاملين في المكتبات، ويشير إلى أن هناك (٧٩) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٨,٢%) من مجموع المشاركين يستخدمون هذه البرمجيات في الأعمال الإدارية في مكتباتهم ، ومعظم هذه البرمجيات المستخدمة هي برمجيات متعلقة بمعالجات الكلمات ويستخدمها (٤٤) مشاركاً يمثلون نسبة (١٥,٦%) من مجموع المشاركين، وأقلها تلك الخاصة بسجلات الموظفين حيث يستخدمها (٥) مشاركين يمثلون نسبة (٢ %) من مجموع المشاركين.

الشكل رقم (٤ـ٦): أنواع برمجيات تقنيات المعلومات الخاصة بالأعمال الإدارية في المكتبات.



يبين الشكل رقم (٤ـ٧) أنواع برمجيات تقنيات المعلومات الخاصة بالأعمال الفنية في المكتبات الجامعية السعودية، حيث يشير إلى أن (١٠٤) مشاركين يمثلون نسبة (٧١%) من مجموع المشاركين يستخدمون البرمجيات الخاصة بالأعمال الفنية في المكتبات الجامعية، ومعظم هذه التقنيات تستخدم في مجال الفهرسة حسب ما أشار إليه (٦٠) مشاركاً يمثلون نسبة (٥٠%) من مجموع المشاركين، وأقلها استخدامًا في عمليات التزويد، حيث أشار إلى ذلك (١٧) مشاركاً يمثلون نسبة (٦%) من مجموع المشاركين.

الشكل رقم (٤ـ٧): أنواع برمجيات تقنيات المعلومات الخاصة بالأعمال الفنية في المكتبات.



٤/١/١٠ عدد مرات استخدام المشاركين لتقنيات المعلومات :

عند سؤال المشاركين عن عدد مرات استخدامهم لتقنيات المعلومات في الأسبوع، أشار (٨٨) مشاركاً يمثلون نسبة (٧٥%) من مجموع المشاركين أنهم يستخدمونها يومياً، و(١٤) مشاركاً يمثلون نسبة (١٢%) من مجموع المشاركين يستخدمونها (٣) مرات في الأسبوع، و (١١) مشاركاً يمثلون نسبة (٩,٤%) من مجموع المشاركين يستخدمونها لأكثر من (١٠) مرات أسبوعياً، و (٤) مشاركين

يمثلون نسبة (٣,٤%) من مجموع المشاركين يستخدمونها من (٤) إلى (٦) مرات في الأسبوع. كما يبين الجدول رقم (٤ـ ٦) أن المهنيين يستخدمون تقنيات المعلومات أكثر من أشباه المهنيين.

الجدول رقم (٤ـ٦): عدد مرات استخدام المشاركين لتقنيات المعلومات.

عدد مرات الاستخدام	**المهنيون**		**أشباه المهنيين**		**المجموع**	
	#	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**
يومياً	٥٠	٤٢,٧	٣٨	٣٢,٥	٨٨	٧٥,٢
٣ مرات في الأسبوع	٣	٢,٦	١١	٩,٤	١٤	١٢
٤ ـ ٦ مرات في الأسبوع	٣	٢,٦	١	٠,٩	٤	٣,٤
أكثر من ١٠ مرات في الأسبوع	٥	٤,٣	٦	٥,١	١١	٩,٤
المجموع	٦١	٥٢,١٣	٥٦	٤٧,٨٧	١١٧	١٠٠%

١١/١/٤ خبرة المشاركين في استخدام تقنيات المعلومات :

يوضح الجدول رقم (٤ـ٧) عدد سنوات استخدام تقنيات المعلومات، حيث يشير إلى أن هناك (٤١) مشاركاً يمثلون نسبة (٣٤%) من مجموع المشاركين استخدموا تقنيات المعلومات لأكثر من (١٠) سنوات، و (٣٢) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٧%) من مجموع المشاركين استخدموها من سنة إلى (٣) سنوات، و (١٨) مشاركاً يمثلون نسبة (١٥%)

من مجموع المشاركين استخدموها من (٧) إلى (٩) سنوات، و (١٥) مشاركاً يمثلون نسبة (١٢,٦%) من مجموع المشاركين استخدموها لأقل من سنة واحدة ، و (١٣) مشاركاً يمثلون نسبة (١١%) من مجموع المشاركين استخدموها من (٤) إلى (٦) سنوات.

الجدول رقم (٤ـ٧): عدد السنوات التي استخدم فيها المشاركون تقنيات المعلومات.

عدد سنوات الاستخدام	المهنيون		أشباه المهنيين		المجموع	
	#	%	#	%	#	%
أقل من سنة	٨	٦,٧	٧	٥,٩	١٥	١٢,٦
١ ـ ٣ سنوات	١٠	٨,٤	٢٢	١٨,٥	٣٢	٢٧
٤ ـ ٦ سنوات	٣	٢,٥	١٠	٨,٤	١٣	١١
٧ ـ ٩ سنوات	٩	٧,٦	٦	٥,١	١٨	١٥
أكثر من ١٠ سنوات	٣١	٢٦,١	١٠	٨,٤	٤١	٣٤,٤
المجموع	٦١	٥١,٣	٥٨	٤٨,٧	١١٩	١٠٠

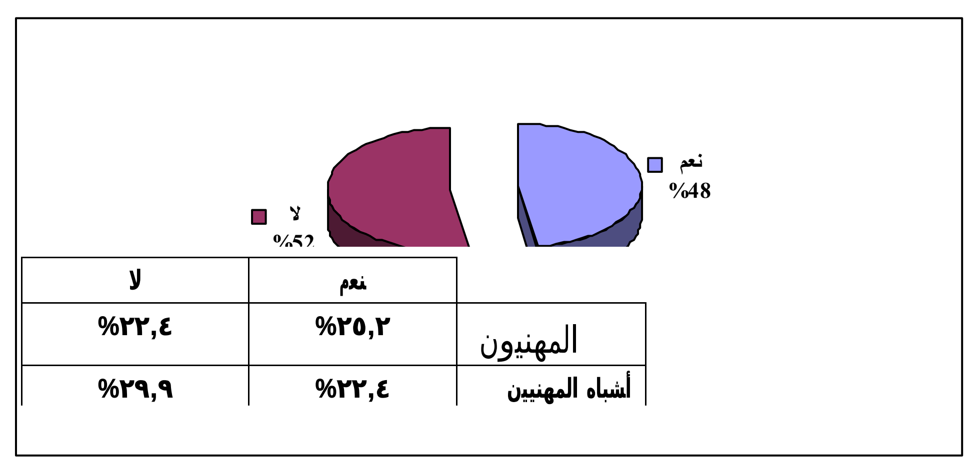
١٢/١/٤ التحاق المشاركين ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات :

تم سؤال المشاركين عن مدى التحاقهم ببرامج تدريبية في مجال تقنيات المعلومات، حيث أشار مشاركون يمثلون نسبة (٥٢%) من مجموع المشاركين بأنهم لم يلتحقوا ببرامج تدريبية في هذا المجال، بينما أشار مشاركون يمثلون نسبة

(٤٨%) من مجموع المشاركين أنهم التحقوا ببرامج تدريبية في مجال تقنيات المعلومات، والشكل رقم (٤ـ ٨) يوضح ذلك.

الشكل رقم (٤ ـ ٨): مدى التحاق المشاركين ببرامج تدريبية

في مجال تقنيات المعلومات.



	نعم	لا
المهنيون	%٢٥,٢	%٢٢,٤
أشباه المهنيين	%٢٢,٤	%٢٩,٩

١٣/١/٤ المدة الزمنية لآخر برنامج تدريبي التحق به المشاركون :

يبين الجدول رقم (٤ ـ ٨) مدة آخر برنامج تدريبي في مجال تقنيات المعلومات التحق به المشاركون، ويتضح أن البرامج التي تقل مدتها عن شهر كانت أكثر البرامج التي يلتحق بها المشاركون، حيث أشار إلى ذلك (٤٥) مشاركاً يمثلون نسبة (٦٥,٢ %) من مجموع المشاركين، ثم تأتي البرامج التي تتراوح مدتها بين شهرين إلى أربعة أشهر، وأشار إليها (١٩) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٧,٥%) من مجموع المشاركين، ثم البرامج التي تتراوح مدتها بين (٥) أشهر إلى (٧) أشهر، وأشار إليها (٣) مشاركين يمثلون نسبة (٤,٣%) من مجموع المشاركين، ثم البرامج التي تتراوح مدتها بين (٨) أشهر إلى (١٠) أشهر، وأشار إليها مشارك واحد يمثل نسبة (١,٤%) من مجموع المشاركين ، وأخيراً البرامج التي تزيد مدتها على (١٠) أشهر ، وأشار إليها مشارك واحد يمثل نسبة (١,٤%)

من مجموع المشاركين.

الجدول رقم (٤ ـ ٨): مدة آخر برنامج تدريبي في مجال تقنيات المعلومات

الذي التحق به المشاركون.

مدة آخر برنامج تدريبي في مجال تقنيات المعلومات	المهنيون		أشباه المهنيين		المجموع	
	#	%	#	%	#	%
أقل من شهر	٢٣	٣٣,٣	٢٢	٣١,٩	٤٥	٦٥,٢
٢ - ٤ أشهر	٩	١٣	١٠	١٤,٥	١٩	٢٧,٥
٥ – ٧ أشهر	٣	٤,٣	-	-	٣	٤,٣
٨ – ١٠ أشهر	١	١,٤	-	-	١	١,٤
أكثر من ١٠ أشهر	-	-	١	١,٤	١	١,٤
المجموع	٣٦	٥٢	٣٣	٤٨	٦٩	١٠٠

طلب من المشاركين في الدراسة تحديد المدة الزمنية منذ آخر برنامج تدريبي التحقوا به في مجال تقنيات المعلومات، وحسب ما يشير إليه الجدول رقم (٤ ـ ٩)، فقد كانت النسبة الأكثر (٣٩,٤%) فقد التحقت هذه الفئة ببرنامج تدريبي منذ (١ ـ ٦) أشهر مضت، ثم الفئة التي لم تلتحق ببرنامج تدريبي في مجال تقنية المعلومات منذ

أكـثر مـن (٧) سـنوات مضـت ومثلـت إجابـات (٢٥%) مـن مجمـوع المشـاركين، أما الفئة التالـية فكانـت للمشـاركين الذيـن لـم يلتحقوا ببرنامج تدريبي في مجال تقنية المعلومات مـنذ (١ـ٢) سـنة مضـت ومثلت إجابات (٢٠,٦%) من مجموع المشاركين ، ثم الفئة التي تليها وكانت للمشاركين الذين لم يلتحقوا ببرنامج تدريبي في مجال تقنية المعلومات منذ (٣ـ٤) سنوات مضت ومثلت إجابات (١٧,٦٥%) من مجموع المشاركين، وأخيراً الفئة التي لـم يلـتحق المشـاركون بهـا في أي برنامج تدريبي في مجال تقنية المعلومات منذ (٥ـ٧) سنوات مضت ومثلت إجابات (٧,٣٥%) من مجموع المشاركين.

الجدول رقم (٤ ـ ٩): المدة الزمنية بعد آخر برنامج تدريبي

التحق به المشاركون في مجال تقنيات المعلومات.

المدة منذ آخر برنامج تدريبي في مجال تقنيات المعلومات	**المهنيون**		**أشباه المهنيين**		**المجموع**	
	#	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**
١ – ٦ أشهر مضت	١٠	١٤,٧	١٠	١٤,٧	٢٠	٢٩,٤
١ – ٢ سنة مضت	٨	١١,٨	٦	٨,٨	١٤	٢٠,٦
٣ – ٤ سنوات مضت	٤	٥,٩	٨	١١,٨	١٢	١٧,٦٥
٥ – ٧ سنوات مضت	٣	٤,٤	٢	٢,٩	٥	٧,٣٥
أكثر من ٧ سنوات مضت	١١	١٦,٢	٦	٨,٨	١٧	٢٥
المجموع	٣٦	٥٣	٣٢	٤٧	٦٨	١٠٠

١٤/١/٤ مسـتوى رضـا المشـاركين في برامج التدريب في مجال تقنيات

المعلومات :

ولتحديد مستوى رضا المشاركين تجاه برامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات التي التحقوا بها في مدد زمنية سابقة، تبين أن نسبة الرضا متفاوتة بين المشاركين، فمن خلال الجدول رقم (٤ ـ ١٠) يتبين لنا أن نسبة (٢٣,٢%) من مجموع المشاركين كانت لمن رضاهم أقل من (٢٠%)، والمجموعة التالية من المشاركين وكانت نسبتهم (٢٣,٢%) من مجموع المشاركين تراوحت نسبة رضاهم بين (٤١%) و (٦٠%)، ثم تلى ذلك مجموعة أخرى كانت نسبتهم (١٨,٨%) من مجموع المشاركين تراوحت نسبة رضاهم بين (٦١%) و (٨٠%)، أما الفئتان الأخيرتان اللتان تساوتا في عدد إجابات المشاركين بنسبة (١٧,٤%) لكل فئة، فقد مثلت الأولى نسبة رضا تراوحت بين (٢١%) و (٤٠%) والثانية تراوحت نسبة رضاها بين (٨٠%) و (١٠٠%).

الجدول رقم (٤ـ١٠): مستوى رضا المشاركين في برامج التدريب

في مجال تقنيات المعلومات.

مستوى الرضا	المهنيون		أشباه المهنيين		المجموع	
	#	%	#	%	#	%
أقل من ٢٠%	٨	١١,٦	٨	١١,٦	١٦	٢٣,٢

تتمة الجدول رقم (٤ـ١٠).

٢١% ـ ٤٠%	٣	٤,٣	٩	١٣	١٢	١٧,٤
٤١% ـ ٦٠%	١٠	١٤,٥	٦	٨,٧	١٦	٢٣,٢
٦١% ـ ٨٠%	٩	١٣	٤	٥,٨	١٣	١٨,٨
٨٠% ـ ١٠٠%	٧	١٠,١	٥	٧,٢	١٢	١٧,٤
المجموع	٣٧	٥٤	٣٢	٤٦	٦٩	١٠٠

١٥/١/٤ أسباب الالتحاق بالبرامج التدريبية في مجال تقنيات المعلومات:

قـدم الباحـث للمشـاركين فـي الدراسـة ثلاثـة أسباب تجعلهم يلتحقون ببرامج التدريـب فـي مجـال تقنـية المعلومـات، ومـن خـلال إجابـات المشـاركين المبيـنة فـي الجـدول رقـم (٤ـ١١) يتضـح أن السـبب الرئـيس فـي الـتحاقهم بـتلك الـبرامج هو لرفع مسـتوى فعالية المشارك كعضو في مكتبة الجامعة ومثل نسبة (٤٨,٤%) من مجموع الإجابات ، والسبب الثاني كان بهدف التعلم على كيفية القيام بأداء متطلبات الوظيفـة ومـثل نسـبـة (٣٢%)، أمـا السـبب الثالـث والأخـير فكان بهدف تطوير قدرات المشارك ومثل نسبة (١٩,٥%).

الجدول رقم (٤ـ١١): أسباب الالتحاق بالبرامج التدريبية

في مجال تقنيات المعلومات.

أســـــباب الالـــــتحاق	**١**	**٢**	**٣**	**المجموع**

بالبرامج التدريبية في مجال تقنيات المعلومات	#	%	#	%	#	%	#	%
أ. ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لأتعلم كيفية القيام بأداء متطلبات وظيفتي الحالية.	٤٥	٣٥,٢	٤٢	٣٢,٨	٤١	٣٢	١٢٨	١٠٠
ب. ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لتطوير قدراتي التي سوف تساعدني على تطوري الوظيفي.	٥٧	٤٤,٥	٤٦	٣٥,٩	٢٥	١٩,٥	١٢٨	١٠٠

ج. ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لرفع مستوى فعاليتي كعضو في مكتبة الجامعة.	٢٦	٢٠,٣	٤٠	٣١,٣	٦٢	٤٨,٤	١٢٨	١٠٠

٤ /١/ ١٦ جهات التدريب التي تقدم برامج في مجال تقنيات المعلومات:

طلب من المشاركين ترتيب الجهات التدريبية التي يمكن أن تقدم برامج تدريبية في مجال تقنيات المعلومات حسب الأهمية والأولوية، حيث يبين الجدول رقم (٤ـ١٢) أن معهد الإدارة العامة تم اختياره أولاً بنسبة (٤٨,٣%) وثانياً بنسبة (٣١,٤%) وثالثاً بنسبة (١٣,٦%) ورابعاً بنسبة (٥,١%) وخامساً بنسبة (١,٧%)، ثم أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات حيث تم اختيارها أولاً بنسبة (٣٣,١%) وثانياً بنسبة (٢٣,٧%) وثالثاً بنسبة (٢٢,٩%) ورابعاً بنسبة (١٦,٩%) وخامساً بنسبة (٣,٤%)، ثم مراكز خدمة المجتمع في الجامعات حيث تم اختيارها أولاً بنسبة (٠,٨%) وثانياً بنسبة (٢٥,٤%) وثالثاً بنسبة (٢٥,٤%) ورابعاً بنسبة (٢٥,٤%) وخامساً بنسبة (٢٢,٩%)، ثم جاء المكتبيون الحاصلون على شهادات عليا في علم المكتبات الذين يعملون في المكتبة حيث تم اختيارهم أولاً بنسبة (٨,٥%) وثانياً بنسبة (١٣,٦%) وثالثاً بنسبة (١٨,٦%) ورابعاً بنسبة (٢٧,١%) وخامساً بنسبة (٣٢,٢%)، ثم القطاع الخاص

حيث تم اختياره أولاً بنسبة (٩,٣%) وثانياً بنسبة (٥,٩%) وثالثاً بنسبة (١٩,٥%) ورابعاً بنسبة (٢٥,٤%) وخامساً بنسبة (٣٩,٨%).

الجدول رقم (٤ـ١٢): جهات التدريب التي تقدم برامج

في مجال تقنيات المعلومات.

الجهة		١	٢	٣	٤	٥
أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات.	#	٣٩	٢٨	٢٧	٢٠	٤
	%	٣٣,١	٢٣,٧	٢٢,٩	١٦,٩	٣,٤
معهد الإدارة العامة.	#	٥٧	٣٧	١٦	٦	٢
	%	٤٨,٣	٣١,٤	١٣,٦	٥,١	١,٧
مراكز خدمة المجتمع في الجامعات.	#	١	٣٠	٣٠	٣٠	٢٧
	%	٠,٨	٢٥,٤	٢٥,٤	٢٥,٤	٢٢,٩
القطاع الخاص.	#	١١	٧	٢٣	٣٠	٤٧

	%	٩,٣	٥,٩	١٩,٥	٢٥,٤	٣٩,٨
المكتبيون الحاصلون على شهادات عليا في علم المكتبات في المكتبة.	#	١٠	١٦	٢٢	٣٢	٣٨
	%	٨,٥	١٣,٦	١٨,٦	٢٧,١	٣٢,٢

٢/٤ العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية وبين انطباعات مجتمع الدراسة حول تقنيات المعلومات والتدريب :

وللوقوف على العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية مثل المستوى التعليمي للمشاركين، والخبرة الوظيفية، وانطباعاتهم حول تقنيات المعلومات، وكذلك العلاقة بين المستوى التعليمي وعدد مرات استخدام تقنيات المعلومات في الأسبوع، والعلاقة بين الخبرة في استخدام تقنيات المعلومات وعدد مرات استخدامها في العمل الحالي للمشاركين، قمنا بتحليل ذلك في الفقرات التالية:

١/٢/٤ العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين وانطباعاتهم حول تقنيات المعلومات والتدريب :

كما هو ملاحظ في الجدول رقم (٤ ـ١٣) فالحاصلون على الثانوية العامة لديهم أعلى درجة متوسط حيث بلغت (٢,٩٥)، حيث يمكن اعتبار هذا المتوسط الانطباع المفضل لدى هذه الفئة بأن لديهم معلومات كافية عن تقنيات المعلومات، بينما نجد أن فئة الحاصلين على درجة الدكتوراه لديهم أقل درجة حيث بلغت (١,٩) وهذه الدرجة تعني أن لديهم انطباعًا أقل بأن لديهم معلومات كافية عن تقنيات

المعلومات.

وكشـف اختبار تحليل التباين (ANOVA) أن هناك اختلافًا في انطباعات المشاركين فـي الدراسـة حـول حصـولهم علـى معلومـات كافـية عـن تقنيات المعلومات عند مقارنتها بالمستوى التعليمي للمشاركين عند مستوى المعنوية (٠٥. ٠).

الجدول رقم (٤ـ١٣): العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين ومعرفتهم بتقنيات المعلومات.

المستوى التعليمي	#	المتوسط	الانحراف المعياري
الثانوية العامة	٢٠	٢,٩٥٠٠	٠,٨٢٥٦
الدبلوم الثانوي	٣٦	٢,٦٦٦٧	١,٢١٨٩
البكالوريوس	٥٣	٢,٨٦٧٩	١,٠٩٢٦
الدبلوم العالي	٧	٢,١٤٢٩	٠,٨٩٩٧
الماجستير	١٩	٢,٢٦٣٢	٠,٨٠٥٧
الدكتوراه	١٠	١,٩٠٠٠	٠,٩٩٤٤
المجموع	١٤٥	٢,٦٤٨٣	١,٠٧٧١

= (١٤٤)، ف = (٢,٦٦١)، درجة الحرية = (٥)، مستوى العلاقة = (٠,٠٢٥)

وعند قياس العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين واستخدامهم لتقنيات المعلومات أثناء أدائهم العمل باستخدام اختبار التباين (ANOVA) والمتوسط الحسابي للإجابات المسجلة في الجدول رقم (٤ ـ ١٤) يتضح أن المشاركين الحاصلين على الثانوية العامة كان لديهم أعلى متوسط حسابي وهو (١,٩) مما يعني أن لديهم انطباعًا بأن تقنيات المعلومات تساعدهم لتيسير أدائهم للعمل. بينما حصل من لديهم درجة الماجستير على أقل متوسط حسابي بلغ (١,٢) والذي يعني أن لديهم أدنى انطباع بأن تقنيات المعلومات تساعدهم لتيسير أدائهم للعمل.

لذلك يمكن أن نجزم بأن هناك اختلافًا في مستوى الاعتقاد بأن تقنيات المعلومات تساعد المشاركين على أداء أعمالهم بطريقة أسهل عند مقارنتها بالمستوى التعليمي، وكان أعلى اعتقاد لدى الحاصلين على الثانوية العامة. وبصفة عامة كانت الاختلافات بين المشاركين عالية وبدرجة اختلاف بلغت (٠,٠١٣) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ـ١٤): العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين واستخدامهم لتقنيات المعلومات أثناء العمل.

المستوى التعليمي	#	المتوسط	الانحراف المعياري
الثانوية العامة	٢٠	١,٩٠٠٠	٠,٩١١٩
الدبلوم الثانوي	٣٥	١,٦٠٠٠	٠,٦٠٣٩
البكالوريوس	٥٤	١,٤٨١٥	٠,٥٠٤٣
الدبلوم العالي	٧	١,٨٥٧١	٠,٦٩٠١

الماجستير	١٩	١,٢١٠٥	٠,٤١٨٩
الدكتوراه	١٠	١,٦٠٠٠	٠,٦٩٩٢
المجموع	١٤٥	١,٥٥٨٦	٠,٦٣٣٣

= (١٤٤)، ف = (٣,٠١٨)، درجة الحرية = (٥)، مستوى العلاقة = (٠,١٣)

ويوضح الجدول رقم (٤ـ١٥) العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين وانطباعاتهم تجاه صعوبة استخدام تقنيات المعلومات، حيث تبين أن هناك اختلافًا بسيطًا بين الحاصلين على درجة الدكتوراه بمتوسط بلغ (٤,٣) الذي يعتبر الأعلى والحاصلين على الدبلوم العالي بمتوسط بلغ (٤,١٤). وبلغ متوسط المجموعة التي حصل المشاركون فيها على درجة الدبلوم الثانوي (٣,٢٤)، بينما بلغ متوسط الحاصلين على الثانوية العامة (٣,٤٥)، ومتوسط الحاصلين على درجة البكالوريوس بلغ (٣,٤٤)، وأخيراً حصل حاملو درجة الماجستير على متوسط بلغ (٣,٥٢). هذه المتوسطات تبين أنه كلما كان المستوى التعليمي عاليًا كانت الانطباعات تشير إلى أن تقنيات المعلومات ليست صعبة الاستخدام.

كما يبين اختبار قياس تحليل التباين (ANOVA) أن هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمي للمشاركين وانطباعاتهم تجاه صعوبة استخدام تقنيات المعلومات، حيث كانت درجة التباين (٠,٠٤٨) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ـ١٥): العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين وصعوبة استخدامهم لتقنيات المعلومات.

المستوى التعليمي	#	المتوسط	الانحراف المعياري
الثانوية العامة	٢٠	٣,٤٥٠٠	٠,٨٨٧٠
الدبلوم الثانوي	٣٥	٣,٢٤٣٢	١,٢٣٣٩
البكالوريوس	٥٤	٣,٤٤٤٤	٠,٩٨٤٢
الدبلوم العالي	٧	٤,١٤٢٩	٠,٣٧٨٠
الماجستير	١٩	٣,٥٢٦٣	١,٠٧٣٣
الدكتوراه	١٠	٤,٣٠٠٠	٠,٦٧٤٩
المجموع	١٤٥	٣,٤٩٦٦	١,٠٤٢٧

تتمة الجدول رقم (٤ـ١٥).

= (١٤٦)، ف = (٢,٢٩٨)، درجة الحرية = (٥)، مستوى العلاقة = (٠,٠٤٨)

كما أظهر اختبار قياس التباين (ANOVA) أن هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمي للمشاركين ودرجة انطباعهم حول مدى معرفتهم واطلاعهم على الدراسات الخاصة بتقنيات المعلومات قبل جلبها وتبنيها، ولقد بلغت درجة العلاقة (٠,٠٤٥) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

كما يوضح الجدول رقم (٤ ـ ١٦) المتوسطات الحسابية للمشاركين على حسب درجاتهم العلمية، حيث يتبين أن الحاصلين على درجة البكالوريوس لديهم أعلى متوسط حيث بلغ (٢,٩٤)، بينما حصل حاملو درجة الدكتوراه على أدنى متوسط حيث بلغ (٢,١١

)، وهـذا يشـير إلـى أن حاملـي درجـة الـبكالوريوس أكـثر الفـئات التعليمـية اطلاعـاً علـى الدراسـات الخاصة بتقنيات المعلومات، بينما كان حاملو درجة الدكتوراه أقلهم اطلاعاً.

الجدول رقم (٤ ـ ١٦): العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين واطلاعهم على الدراسات الخاصة بتقنيات المعلومات.

المستوى التعليمي	#	المتوسط	الانحراف المعياري
الثانوية العامة	٢٠	٢,٨٥٠٠	٠,٩٨٨١
الدبلوم الثانوي	٣٧	٢,٨١٠٨	١,٠٢٣٠
البكالوريوس	٥٢	٢,٩٤٢٣	٠,٩١٦٤
الدبلوم العالي	٧	٢,٢٨٥٧	١,٢٥٣٦
الماجستير	١٩	٢,٣١٥٨	٠,٨٨٥٢
الدكتوراه	٩	٢,١١١١	٠,٩٢٨٠
المجموع	١٤٤	٢,٧٢٩٢	٠,٩٩١٠

= (١٤٣)، ف = (٢,٣٣٧)، درجة الحرية = (٥)، مستوى العلاقة = (٠,٠٤٥)

ويتضـح مـن الجـدول رقـم (٤ ـ ١٧) أن الحاصـلين علـى الـثانوية العامة أكثر الفئات التعليمـية اسـتخدامًا لتقنـيات المعلومـات فـي المـنزل بمتوسـط بلغ (٣,٣٥)، بينما كان الحاصـلون علـى درجـة الدكـتوراه أقـل الفـئات اسـتخداما لتقنـيات المعلومـات في المنزل

بمتوسط بلغ (١,٦).

ويشـير اختـبار قـياس تحليل التباين (ANOVA) أن هناك علاقة قوية بين المسـتوى التعليمـي للمشـاركين واسـتخدامهم لتقنـيات المعلومـات فـي المـنزل، ولقد بلغت درجة العلاقة (٠,٠٠٢) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ـ١٧): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين واستخدامهم لتقنيات المعلومات في المنزل.

المستوى التعليمي	**#**	**المتوسط**	**الانحراف المعياري**
الثانوية العامة	٢٠	٣,٣٥٠٠	١,١٨٢١
الدبلوم الثانوي	٣٦	٢,٦٣٨٩	١,٢٢٢٥
البكالوريوس	٥٤	٣,٠٠٠٠	١,١٩٧٥
الدبلوم العالي	٧	٢,٢٨٥٧	٠,٩٥١٢
الماجستير	١٨	٢,٥٠٠٠	١,٢٤٨٥
الدكتوراه	١٠	١,٦٠٠٠	٠,٥١٦٤
المجموع	١٤٥	٢,٧٦٥٥	١,٢٢٤٨

= (١٤٤)، ف = (٣,٩٤٥)، درجة الحرية = (٥)، مستوى العلاقة = (٠,٠٠٢)

أمـا بالنسـبة للعلاقـة بيـن المستوى التعليمي للمشاركين وانطباعاتهم عن مدى

توافر تقنيات المعلومات لاستخدامها من قبل العاملين في المكتبة فقد تم اختبارها باستخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA) حيث أظهر الاختبار وجود علاقة قوية بمستوى معنوية (٠,٠٠١) عند الدرجة (٠,٠٥) ويظهر الجدول رقم (٤ ـ ١٨) المتوسط الحسابي لكل مستوى تعليمي، ومن خلاله يتضح لنا أن المشاركين الحاصلين على الثانوية العامة لديهم أعلى متوسط وهو (٣,٣٥) وأمَّا الحاصلون على درجة الدكتوراه فلديهم أقل متوسط وهو (١,٥).

الجدول رقم (٤ـ١٨): العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين ومدى توافر تقنيات المعلومات.

المستوى التعليمي	#	المتوسط	الانحراف المعياري
الثانوية العامة	٢٠	٢٠	١,٣٠٨٩
الدبلوم الثانوي	٣٧	٣٧	١,١١٥٧
البكالوريوس	٥٤	٥٤	١,٢٥٩٦
الدبلوم العالي	٧	٧	١,١١٢٧
الماجستير	١٩	١٩	١,٣٤٦٤
الدكتوراه	١٠	١٠	٠,٥٢٧٠
المجموع	١٤٧	١٤٧	١,٢٧١١

= (١٤٦)، ف = (٤,٤٠٦)، درجة الحرية = (٥)، مستوى العلاقة = (٠,٠٠١)

٤/٢/٢ العلاقة بين الخبرة الوظيفية للمشاركين وانطباعاتهم حول

تقنيات المعلومات والتدريب :

يشير الجدول رقم (٤ ـ ١٩) إلى العلاقة بين الخبرة الوظيفية في استخدام تقنيات المعلومات و انطباعات المشاركين حول تقديم تقنيات المعلومات طرق ناجعة في المشاركة في المصادر وبين المكتبات، حيث كان هناك خمس مجموعات تمثل خبرات المشاركين في استخدام تقنية المعلومات. وقد كانت المجموعة التي لديها خبرة أقل من سنة واحدة في استخدام تقنية المعلومات لديها أعلى متوسط حسابي (٢) والمجموعة التي لديها خبرة أكثر من (١٠) سنوات تمثل العدد الأكبر من بين كل المجموعات تمتلك أقل متوسط حسابي (١,٣٨) .

ويظهر اختبار تحليل التباين (ANOVA) علاقة قوية بين خبرة المشاركين في استخدام تقنيات المعلومات عند المستوى المعنوي (٠,٠٥) بمعدل (٠.٠٢٧) .

الجدول رقم (٤ـ١٩): العلاقة بين الخبرة الوظيفية للمشاركين والمشاركة في المصادر.

الخبرة الوظيفية	#	المتوسط	الانحراف المعياري
أقل من سنة	١٤	٢,٠٠٠٠	٠,٨٧٧١
١ـ ٣ سنوات	٣١	١,٧٧٤٢	٠,٦٦٨٨
٤ ـ ٦ سنوات	١٣	١,٦١٥٤	٠,٦٥٠٤
٧ ـ ٩ سنوات	١٨	١,٥٥٥٦	٠,٧٨٣٨
أكثر من ١٠ سنوات	٣٩	١,٣٨٤٦	٠,٤٩٢٩
المجموع	١١٥	٢,٠٠٠٠	٠,٦٨٢٩

= (١٤١)، ف = (٢,٨٥١)، درجة الحرية = (٤)، مستوى العلاقة = (٠,٠٢٧)

يظهر الجدول رقم (٤ ـ٢٠) علاقة قوية بين خبرة المشاركين في استخدام تقنيات المعلومات وانطباعاتهم حول أهمية استمرار معرفة العاملين بالمكتبة بالتطورات الحديثة في تقنيات المعلومات عندما تم استخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA) حيث كانت درجة العلاقة (٠٢٢ .) عند مستوى المعنوية (٠٥.).

وقد حصلت المجموعة التي لديها خبرة من ٤ ـ ٦ سنوات في استخدام تقنيات المعلومات على أعلى متوسط حسابي (١,٩٢) بينما حصلت المجموعة التي لديها خبرة وظيفية من ٧ ـ ٩ سنوات على أقل متوسط حسابي (١,٢٧) وقد أتت بقية المجموعات في الوسط .

الجدول رقم (٤ـ٢٠): العلاقة بين الخبرة الوظيفية للمشاركين

ومدى معرفتهم بتقنيات المعلومات.

الخبرة الوظيفية	#	المتوسط	الانحراف المعياري
أقل من سنة	١٥	١,٣٣٣٣	٠,٤٨٨٠
١- ٣ سنوات	٣٢	١,٦٥٦٣	٠,٦٥٣٠
٤ – ٦ سنوات	١٣	١,٩٢٣١	٠,٨٦٢٣
٧ – ٩ سنوات	١٨	١,٢٧٧٨	٠,٤٦٠٩
أكثر من ١٠ سنوات	٤١	١,٤١٤٦	٠,٦٣١٥

المجموع	١١٩	١,٥٠٤٢	٠,٦٤٩٣

= (١١٨)، ف = (٢,٩٨١)، درجة الحرية = (٤)، مستوى العلاقة = (٠,٠٢٢)

كما تم استخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA) لاختبار العلاقة بين خبرة المشاركين في استخدام تقنيات المعلومات وانطباعاتهم حول العبارة أن تقنيات المعلومات تساعد في عملية اتخاذ القرار المناسب ويقدم الجدول رقم (٤ ـ ٢١) المتوسط الحسابي لكل مجموعة حيث كانت المجموعة التي لديها خبرة أقل من سنة تمتلك أعلى متوسط (٥,٥٣) بينما امتلكت المجموعة التي لديها خبرة من ٧ ـ ٩ سنوات أقل متوسط (١,٦٦) .

ولقد بلغت درجة العلاقة (٠,٠٢٤) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ـ٢١): العلاقة بين الخبرة الوظيفية للمشاركين وعملية اتخاذ القرار.

الخبرة الوظيفية	**#**	**المتوسط**	**الانحراف المعياري**
أقل من سنة	١٥	٢,٥٣٣٣	٠,٩١٥٥
١ـ ٣ سنوات	٣٢	٢,٠٣١٣	٠,٩٣٢٧
٤ ـ ٦ سنوات	١٣	٢,٠٠٠٠	٠,٩١٢٩
٧ ـ ٩ سنوات	١٨	١,٦٦٦٧	٠,٦٨٦٠
أكثر من ١٠ سنوات	٤٠	١,٧٠٠٠	٠,٩١١٥
المجموع	١١٨	١,٩٢٣٧	٠,٩١٦٧

= (١١٧)، ف = (٢,٩٢١)، درجة الحرية = (٤)، مستوى العلاقة = (٠,٠٢٤)

ويدل الجدول رقم (٤ ـ ٢٢) على أن هناك علاقة بين خبرة المشاركين في استخدام تقنيات المعلومات وانطباعاتهم تجاه صعوبة استخدام تقنيات المعلومات، ويقدم اختبار تحليل التباين علاقة قوية عند مستوى المعنوية (٠٥.) بدرجة قدرها (٠٣٨.) .

كما يعرض الجدول المتوسطات الحسابية لجميع فئات الخبرة، حيث حصلت الفئة التي لديها خبرة من ٤ ـ ٦ سنوات في استخدام تقنيات المعلومات على أقل متوسط حسابي قدره (٣,٩٢) بينما حصلت الفئة التي لديها خبرة أقل من سنة واحدة على أقل متوسط وقدره (٢,٨) .

الجدول رقم (٤ـ٢٢): العلاقة بين الخبرة الوظيفية للمشاركين وصعوبة تقنيات المعلومات.

الخبرة الوظيفية	#	المتوسط	الانحراف المعياري
أقل من سنة	١٥	٢,٨٠٠٠	٠,٧٧٤٦
١ـ ٣ سنوات	٣٢	٣,٤٦٨٨	١,١٦٣٥
٤ ـ ٦ سنوات	١٣	٣,٩٢٣١	٠,٦٤٠٥
٧ ـ ٩ سنوات	١٨	٣,٤٤٤٤	١,١٤٩٠

أكثر من ١٠ سنوات	٤١	٣,٦٨٢٩	١,٠٣٥٤
المجموع	١١٩	٣,٥٠٤٢	١,٠٥٦٦

= (١١٨)، ف = (٢,٦٣١)، درجة الحرية = (٤)، مستوى العلاقة = (٠,٠٣٨)

٣/٢/٤ العلاقة بين الخبرة الوظيفية للمشاركين وعدد مرات استخدامهم لتقنيات المعلومات في الأسبوع :

تم استخدام اختبار تحليل التباين لقياس العلاقة بين المستوى التعليمي للمشاركين وعدد مرات استخدامهم لتقنيات المعلومات في الأسبوع ، ويظهر الجدول رقم (٤ ـ ٢٣) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمشاركين وعدد مرات استخدامهم لتقنيات المعلومات في الأسبوع قدرها (٠٤٦. ٠) عند مستوى المعنوية (٠٥. ٠) .

كما يبين الجدول المستويات التعليمية للمشاركين وعدد مرات استخدامهم لتقنيات المعلومات من خلال أربع فئات تحدد عدد مرات الاستخدام .

٤/٢/٤ العلاقة بين خبرة المشاركين في استخدام تقنيات المعلومات وعدد مرات استخدامهم لها في عملهم الحالي :

أظهر اختبار تحليل التباين (ANOVA) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة المشاركين في استخدام تقنيات المعلومات وعدد مرات استخدامهم لتقنيات المعلومات في الأسبوع قدرها (٠٠٧.) عند مستوى المعنوية (٠٥.) .

ويبين الجدول رقم (٤ ـ ٢٤) عدد مرات الاستخدام، حيث كانت أعلى نسبة للاستخدام اليومي (٧٥,٢,٨٨%) وشكلت الفئة التي لديها خبرة ١٠سنوات وأكثر أعلى نسبة استخدام يومي (٢٧,٤%) وأعلى نسبة استخدام في الأسبوع (٦,٧%)

الجدول رقم (٤ـ٢٣): العلاقة بين الخبرة الوظيفية للمشاركين
وعدد مرات استخدامهم لتقنيات المعلومات.

المستوى التعليمي	عدد مرات استخدام تقنيات المعلومات في الأسبوع								المجموع	
	يوميًا		٣ مرات أو أقل أسبوعيًا		٤ ـ ٦ مرات في الأسبوع		أكثر من ١٠ مرات أسبوعيًا			
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
ثانوية عامة	٥	٤,٣	٣	٢,٦	-	-	١	٠,٩	٩	٧,٧
دبلوم ثانوي	٢٧	٢٣,١	٥	٤,٣	-	-	١	٠,٩	٣٣	٢٨,٢
بكالوريوس	٢٤	٢٠,٥	٦	٥,١	٤	٣,٤	٥	٤,٣	٣٩	٣٣,٣

تتمة الجدول رقم (٤ـ٢٣).

المستوى التعليمي	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
دبلوم عالي	٥	٤,٣	-	-	-	-	٢	١,٧	٧	٦,٠
ماجستير	١٧	١٤,٥	-	-	-	-	٢	١,٧	١٩	١٦,٢
دكتوراه	١٠	٨,٥	-	-	-	-	-	-	١٠	٨,٥
المجموع	٨٨	٧٥,٢	١٤	١٢,٠	٤	٣,٤	١١	٩,٤	١١٧	١٠٠
الوسط الحسابي	٣,٣٦٣٦		٢,٢١٤٣		٣,٠٠٠٠		٣,٢٧٢٧		٣,٢٠٥١	

الانحراف المعياري	١,٥١٠٠	٠,٨٠١٨	٠,٠٠٠٠	١,١٩٠٩	١,٤٢٩٦

الجدول رقم (٤-٢٤): العلاقة بين الخبرة الوظيفية للمشاركين

وعدد مرات استخدامهم لتقنيات المعلومات أثناء تأدية عملهم.

الخبرة في استخدام تقنيات المعلومات	**عدد مرات استخدام تقنيات المعلومات في الأسبوع**								**المجموع**	
	يوميًا		**٣ مرات أو أقل أسبوعيًا**		**٤ـ٦ مرات في الأسبوع**		**أكثر من ١٠ مرات أسبوعيًا**			
	#	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**
أقل من سنة	٩	٧,٧	٤	٣,٤	-	-	١	٠,٩	١٤	١٢
١ـ٣ سنوات	٢٢	١٨,٨	٥	٤,٣	٣	٢,٦	١	٠,٩	٣١	٢٦,٥
٤ ـ ٦ سنوات	٨	٦,٨	٣	٢,٦	١	٠,٩	١	٠,٩	١٣	١١,١

تتمة الجدول رقم (٤ـ٢٤).

٧ ـ ٩ سنوات	١٧	١٤,٥	-	-	-	-	١	٠,٩	١٨	١٥,٤
١٠ سنوات فأكثر	٣٢	٢٧,٤	٢	١,٧	-	-	٧	٦	٤١	٣٥

المجموع	٨٨	٧٥,٢	١٤	١٢	٤	٣,٤	١١	٩,٤	١١٧	١٠٠
الوسط الحسابي	٣,٤٦٥٩		٢,٣٥٧١		٢,٢٥٠٠		٤,٠٩٠٩		٣,٣٥٠٤	
الانحراف المعياري	١,٤٥٣٩		١,٣٣٦٣		٠,٥٠٠٠		١,٤٤٦٠		١,٤٨١٦	

٣/٤ الانطباعات حول تقنيات المعلومات :

البيانات المقدمة في هذا الجزء من مرحلة التحليل توضح انطباعات المشاركين حول تقنيات المعلومات وهو الجزء ما قبل الأخير من أسئلة الاستبانة، وقد أعطي المشاركون عشر فقرات مع خمسة اختيارات تمثل مدى موافقة المشارك في الفقرة من عدمها، وقد استخدم مقياس ليكرت ذو الخمس نقاط حيث تبدأ من " موافق بشدة " وتأخذ الرقم (١) إلى " غير موافق بشدة " وتأخذ الرقم (٥) .

وفي إجابة على العبارة التي تقول بأنه يجب أن يتلقى جميع العاملين في المكتبة التدريب المناسب لاستخدام تقنيات المعلومات المتوافرة، وافق أغلب المشاركين وكان عددهم (١٠٩) وبنسبة (٧٤%)، بينما لم يوافق عليها (٣) مشاركين يمثلون (٢,١ %) من مجموع المشاركين، ولم يقرر واحد من المشاركين الموافقة من عدمها ويمثل (٠,٧%) من مجموع المشاركين . ويتضح ذلك في الجدول رقم (٤ ـ ٢٥) وقد كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية قدرها (٠٣٧.) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) .

الجدول رقم (٤ ـ ٢٥) : يجب أن يتلقى جميع العاملين في المكتبة التدريب المناسب لاستخدام تقنيات المعلومات المتوافرة.

الانطباعات حول السؤال رقم (١) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشده	#	٥٨	٥١	١٠٩
	%	٨٢,٩	٦٦,٢	٧٤,١
موافق	#	١١	٢٣	٣٤
	%	١٥,٧	٢٩,٩	٢٣,١
بدون رأي	#	--	١	١
	%	--	١,٣	٠,٧
غير موافق	#	١	١	٢
	%	١,٤	١,٣	١,٤
غير موافق بشده	#	--	١	١
	%	--	١,٣	٠,٧
المجموع		٧٠	٧٧	١٤٧

المتوسط الحسابي: (١,٣١٢٩)

الانحراف المعياري: (٠,٦٢٨١) قيمة (ت): (٠,٠٣٧)

* السؤال رقم (١) : يجب أن يتلقى جميع العاملين في المكتبة التدريب المناسب لاستخدام تقنيات المعلومات المتوافرة.

ويعتقد ١٣٧ مشاركاً يمثلون (٩٣%) من مجموع المشاركين أن جميع العاملين المستخدمين لتقنيات المعلومات المتوافرة يجب أن يلتحقوا بالتعليم المستمر مثل الالتحاق بالمؤتمرات وورش العمل المتعلقة باستخدام تقنيات المعلومات ، ويظهر ذلك

في الجدول رقم (٤ ـ ٢٦)، وكان هناك مشاركان غير متفقين مع هذا الرأي ويمثلان (١,٤ %) من مجموع المشاركين، بينما لم يشر ثمانية من المشاركين يمثلون (٥,٤%) من مجموع المشاركين إلى موافقتهم من عدمها.

وباستخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA) تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين في إجابتهم على هذه العبارة بدرجة قدرها (٠,٠٠٤) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) .

كما يتضح من الجدول رقم (٤ ـ ٢٧)، فإن جميع المشاركين تقريبًا في الإجابة على العبارة التي تقول بأن تقنيات المعلومات تساعد في تطوير مستوى الخدمة المقدمة لمستخدمي المكتبات وكان عددهم (١٤٥) وبنسبة قدرها (٩٩,٤%) من مجموع المشاركين اتفقوا مع هذه العبارة ، وكان هناك شخص واحد مثل نسبة (٠,٧%) من مجموع المشاركين لم يكن لدية رأي محدد في الموافقة من عدمها على هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على العبارة عند مستوى المعنوية (٠٥. ٠) .

الجدول رقم (٤ ـ ٢٦) : يجب أن يتلقى جميع العاملين المستخدمين لتقنيات المعلومات المتوافرة التدريب المستمر.

الانطباعات حول السؤال رقم (٢) *		المؤهلون	غير المؤهلين	المجموع
موافق بشدة	#	٤٣	٣٣	٧٦
	%	٦١,٤	٤٢,٩	٥١,٧
موافق	#	٢٦	٣٥	٦١
	%	٣٧,١	٤٥,٥	٤١,٥
بدون رأي	#	١	٧	٨
	%	١,٤	٩,١	٥,٤
غير موافق	#	--	٢	٢
	%	--	٢,٦	١,٤
غير موافق بشدة	#	--	--	--
	%	--	--	--
المجموع		٧٠	٧٧	١٤٧

(العاملون: المؤهلون / غير المؤهلين)

المتوسط الحسابي : (١,٥٦٤٦)

الانحراف المعياري : (٠,٦٦٢٨) قيمة (ت): (٠,٠٠٤)

* السؤال رقم (٢) : يجب أن يتلقى جميع العاملين المستخدمين لتقنيات المعلومات المتوافرة التدريب المستمر، مثل الالتحاق بالمؤتمرات وورش العمل المتعلقة باستخدام تقنيات المعلومات.

الجدول رقم (٤ ـ ٢٧) : تساعد تقنيات المعلومات في تطوير مستوى الخدمة المقدمة لمستخدمي المكتبات.

الانطباعات حول السؤال رقم (٣) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٥٥	٥٤	١٠٩
	%	٧٨,٦	٧١,١	٧٤,٧
موافق	#	١٥	٢١	٣٦
	%	٢١,٤	٢٧,٦	٢٤,٧
بدون رأي	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
غير موافق	#	-	-	-
	%	-	-	-
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٧٠	٧٦	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٢٦٠٣)

الانحراف المعياري : (٠,٤٥٥٧) قيمة (ت): (٠,٢٤٣)

* السؤال رقم (٣) : تساعد تقنيات المعلومات في تطوير مستوى الخدمة المقدمة لمستخدمي المكتبات.

ويظهـر الجـدول رقـم (٤ ـ ٢٨) أن (١٤١) مشـاركاً مـثلوا نسـبة (٩٧%) من مجموع المشـاركين اتفقوا مع العبارة التي تشير إلى أنه يجب أن يتحمس المكتبيون لفكرة جلب واسـتخدام تقنـيات المعلومـات فـي المكتبات، وكان هناك (٣) مشاركين ليس لديهم رأي محدد في الموافقة على هذه العبارة من عدمها.

ولـم يكـن هـناك علاقـة ذات دلالـة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠٥.).

كمـا يظهـر الجـدول رقـم (٤ ـ ٢٩) أن هـناك علاقـة ذات دلالة إحصائية قدرها (٠,٠٠٧) عـند مسـتوى المعـنوية (٠٥.) بيـن المؤهليـن وغـير المؤهليـن عند الإجابة على العبارة : أن تقنـيات المعلومـات تقـدم بعضـاً مـن أهـم الطـرق فـي مجـال المشـاركة فـي المقتنـيات بين المكتبات.

وقد اتفق مشارك واحد (٠٧. %) مع هذه العبارة، وكان هناك (١١) مشاركاً مثلوا (٧,٧%) من مجموع المشاركين لم يحددوا رأيهم تجاه هذه العبارة.

وكما هو مشاهد في الجدول رقم (٤ ـ ٣٠) ، كان هناك (١٣٨) مشاركاً يمثلون نسـبة (٩٣,٩%) مـن مجمـوع المشــاركين اتفقـوا مع العبارة التي تشير إلى أنه من المهم جداً أن يحـرص المديـرون علـى إبـلاغ موظفـي المكتـبة بمعلومـات عن التطورات الحديثة في مجال تقنـيات المعلومات التي قد تساعد في تحسـين الإجراءات في المكتبة. وكان هناك مشارك واحـد يمثل نسبة (٠,٧%) من مجموع المشاركين لم يتفق مع تلك العبارة، بينما لم يشر (٨) مشـاركين مـثلـوا نسـبـة (٥,٤%) مـن مجمــوع المشــاركـين إلى موافقتهـم من عدمهـا

على العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠٥.).

الجدول رقم (٤ ـ ٢٨) : يجب أن يتحمس المكتبيون لفكرة جلب واستخدام تقنيات المعلومات في المكتبات.

الانطباعات حول السؤال رقم (٤) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٥٣	٤٩	١٠٢
	%	٧٦,٨	٦٥,٣	٧٠,٨
موافق	#	١٦	٢٣	٣٩
	%	٢٣,٢	٣٠,٧	٢٧,١
بدون رأي	#	-	٣	٣
	%	-	٤	٢,١
غير موافق	#	-	-	-
	%	-	-	-
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٦٩	٧٥	١٤٤

المتوسط الحسابي : (١,٣١٢٥)

الانحراف المعياري : (٠,٥٠٨٢) قيمة (ت): (٠,٠٦٨)

* السؤال رقم (٤): يجب أن يتحمس المكتبيون لفكرة جلب واستخدام تقنيات المعلومات في المكتبات.

الجدول رقم (٤ ـ ٢٩) : تقدم تقنيات المعلومات بعضًا من أهم الطرق

في مجال المشاركة في المقتنيات بين المكتبات.

الانطباعات حول السؤال رقم (٥) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٤١	٢٨	٦٩
	%	٦١,٢	٣٧,٣	٤٨,٦
موافق	#	٢٢	٣٩	٦١
	%	٣٢,٨	٥٢	٤٣
بدون رأي	#	٤	٧	١١
	%	٦	٩,٣	٧,٧
غير موافق	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٦٧	٧٥	١٤٢

المتوسط الحسابي : (١,٦٠٥٦)

الانحراف المعياري : (٠,٦٦٢٧) قيمة (ت): (٠,٠٠٧)

* السؤال رقم (٥) : تقدم تقنيات المعلومات بعضًا من أهم الطرق في مجال المشاركة في المقتنيات بين المكتبات.

الجدول رقم (٤ ـ ٣٠) : من المهم جدًا أن يحرص المديرون على إبلاغ موظفي المكتبة بمعلومات عن التطورات الحديثة في مجال تقنيات المعلومات.

الانطباعات حول السؤال رقم (٦) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	٤٣	٤٢	٨٥
	%	٦١,٤	٥٤,٥	٧٥,٨
موافق	#	٢٥	٢٨	٥٣
	%	٣٥,٧	٣٦,٤	٣٦,١
بدون رأي	#	٢	٦	٨
	%	٢,٩	٧,٨	٥,٤
غير موافق	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٧٠	٧٧	١٤٧

المتوسط الحسابي : (١,٤٨٩٨)

الانحراف المعياري : (٠,٦٣٤٣) قيمة (ت): (٠,٠٧)

* السؤال رقم (٦) : من المهم جدًا أن يحرص المديرون على إبلاغ موظفي المكتبة

بمعلومات عن التطورات الحديثة في مجال تقنيات المعلومات التي قد تساعد في تحسين الإجراءات في المكتبة.

ولقد اتفقت غالبية الإجابات مع العبارة التي تشير إلى أن التقنية تبسط وتسهل عملية تحديث المعلومات الخاصة بتنمية المجموعات، وكان عدد المشاركين المتفقين معها (١٤٠) مثلوا نسبة (٩٥,٩%) من المجموع الكلي للمشاركين ، ولم يقرر عدد ٦ مشاركين مثلوا نسبة (٤,١%) موافقتهم من عدمها على العبارة، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (٤ ـ ٣١).

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يعرض الجدول رقم (٤ ـ ٣٢) الإجابات الخاصة بالعبارة التي تشير إلى أن عملية استرجاع المعلومات تكون أسرع وأسهل عند استخدام تقنيات المعلومات، وكانت غالبية الإجابات تتفق مع هذه العبارة حيث كان عدد المشاركين المتفقين عليها (١٤٥) مشاركاً مثلوا نسبة (٩٩,٣%) من مجموع المشاركين ، بينما لم يقرر مشارك واحد مثَّل نسبة (٧ . %) موافقته من عدمها على هذه العبارة .

وكان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين تجاه هذه العبارة بدرجة قدرها (٠,٠١٤) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ٣١) : تكون عملية استرجاع المعلومات أسرع وأسهل عند استخدام تقنيات المعلومات.

الانطباعات حول السؤال رقم (٧) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٤٥	٤٤	٨٩
	%	٦٤,٣	٥٧,٩	٦١
موافق	#	٢٢	٢٩	٥١
	%	٣١,٤	٣٨,٢	٣٤,٩
بدون رأي	#	٣	٣	٦
	%	٤,٣	٣,٩	٤,١
غير موافق	#	-	-	-
	%	-	-	-
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٧٠	٧٦	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٤٣١٥).

الانحراف المعياري : (٠,٥٧٤٢) قيمة (ت) : (٠,٥٢٦).

* السؤال رقم (٧) : التقنية تبسّط وتسهّل عملية تحديث المعلومات الخاصة بتنمية المجموعات.

الجدول رقم (٤ ـ ٣٢): تكون عملية استرجاع المعلومات أسرع وأسهل

عند استخدام تقنيات المعلومات.

الانطباعات حول السؤال رقم (٨) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٥٩	٥٣	١١٢
	%	٨٥,٥	٦٨,٨	٧٦,٧
موافق	#	١٠	٢٣	٣٣
	%	١٤,٥	٢٩,٩	٢٢,٦
بدون رأي	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
غير موافق	#	-	-	-
	%	-	-	-
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٦٩	٧٧	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٢٣٩٧)

الانحراف المعياري : (٠,٤٤٤٢) قيمة (ت) : (٠,٠١٤).

* السؤال رقم (٨): تكون عملية استرجاع المعلومات أسرع وأسهل عند استخدام تقنيات

المعلومات.

وكما هو ملاحظ في الجدول رقم (٤ ـ ٣٣) ، فقد اتفق (١٣١) مشاركاً مثلوا نسبة (٩٠%) على العبارة التي تشير إلى أن الحاسوب يساعد في القضاء أو التقليل من تكرار الأعمال غير المكتبية، بينما لم يتفق (٤) مشاركين مثلوا نسبة (٢,٧%) على هذه العبارة، وكان هناك عدد (١١) مشاركاً مثلوا نسبة (٧,٥) لم يقرروا موافقتهم من عدمها على هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

وأشار (١١٦) مشاركاً مثلوا نسبة (٧٩,٥%) من مجموع المشاركين إلى موافقتهم على العبارة التي تشير إلى أن أجهزة وبرمجيات تقنيات المعلومات تساعد في عملية اتخاذ القرار المناسب كما هو مبين في الجدول رقم (٤ـ٣٤)، ولم يوافق (٩) مشاركين مثلوا نسبة (٦,٢%) من مجموع المشاركين على هذه العبارة، بينما لم يقرر عدد (٢١) مشاركاً مثلوا نسبة (١٤,٤%) من مجموع المشاركين موافقتهم من عدمها على هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة

على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ٣٣): يساعد الحاسوب في القضاء أو التقليل

من تكرار الأعمال غير المكتبية.

الانطباعات حول السؤال رقم (٩) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٤٢	٣٩	٨١
	%	٦٠,٩	٥٠,٦	٥٥,٥
موافق	#	١٩	٣١	٥٠
	%	٢٧,٥	٤٠,٣	٣٤,٢
بدون رأي	#	٤	٧	١١
	%	٥,٨	٩,١	٧,٥
غير موافق	#	٤	-	٤
	%	٥,٨	-	٢,٧
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٦٩	٧٧	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٥٧٥٣)

الانحراف المعياري : (٠,٧٥٠٥) قيمة (ت) : (٠,٨٧٨).

* السـؤال رقـم (٩) : يساعد الحاسـوب في القضاء أو التقليل من تكرار الأعمال غير المكتبية.

الجدول رقم (٤ ـ ٣٤): تساعد أجهزة وبرمجيات تقنيات المعلومات

في عملية اتخاذ القرار المناسـب.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٠) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٢٨	٢٨	٥٦
	%	٤٠,٦	٣٦,٤	٣٨,٤
موافق	#	٢٩	٣١	٦٠
	%	٤٢	٤٠,٣	٤١,١
بدون رأي	#	٩	١٢	٢١
	%	١٣	١٥,٦	١٤,٤
غير موافق	#	٣	٥	٨
	%	٤,٣	٦,٥	٥,٥
غير موافق بشدة	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
المجموع		٦٩	٧٧	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٨٩٠٤)

الانحراف المعياري : (٠,٨٩٥٤) قيمة (ت) : (٠,٣١٦).

* السؤال رقم (١٠) : تساعد أجهزة وبرمجيات تقنيات المعلومات في عملية اتخاذ القرار المناسب.

٤/٤ الانطباعات حول التدريب في مجال تقنيات المعلومات :

لم يكن هناك أية فروق ذات دلالة إحصائية بين انطباعات المؤهلين وغير المؤهلين عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) بخصوص اعتقادهم بأن عملية تحديد الاحتياجات الفعلية سوف تؤدي إلى التطور الوظيفي. وهو ما يوضحه الجدول رقم (٤ ـ ٣٥) ، كما أن غالبية المشاركين وكان عددهم (١٤١) مشاركاً يمثلون نسبة (٩٦,٦%) من مجموع المشاركين يتفقون مع العبارة ، بينما لا يتفق معهم مشارك واحد ًيمثل نسبة (٠.٧ %) من مجموع المشاركين، وكان هناك أربعة مشاركين يمثلون نسبة (٢,٧ %) من مجموع المشاركين لم يقرروا موافقتهم من عدمها على العبارة.

ويعرض الجدول رقم (٤ ـ ٣٦) إجابات المشاركين حول العبارة التي تشير بأن سبب التحاقهم ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات للحصول على البدلات والامتيازات المخصصة لذلك. فقد اتفق (٦٧) مشاركاً يمثلون نسبة (٤٦,٥%) من مجموع المشاركين مع العبارة، بينما لم يتفق عليها (٤٢) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٩,٢%) من مجموع المشاركين ، وكان هناك (٣٥) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٤,٣%) لم يكن لديهم رأي محدد تجاه هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة

على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٣٥): أعتقد أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية سوف تؤدي إلى التطور الوظيفي.

الانطباعات حول السؤال رقم (١١) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٤١	٣٥	٧٦
	%	٥٩,٤	٤٥,٥	٥٢,١
موافق	#	٢٥	٤٠	٦٥
	%	٣٦,٢	٥١,٩	٤٤,٥
بدون رأي	#	٣	١	٤
	%	٤,٣	١,٣	٢,٧
غير موافق	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٦٩	٧٧	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٥٢٠٥)

الانحراف المعياري : (٠,٥٨٩٨) قيمة (ت) : (٠,١٦٨).

* السؤال رقم (١١) : أعتقد أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية سوف تؤدي إلى التطور الوظيفي.

الجدول رقم (٤ ـ ٣٦): ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات للحصول على البدلات والامتيازات المخصصة لذلك.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٢) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٩	٥	١٤
	%	١٣,٤	٦,٥	٩,٧
موافق	#	٢٣	٣٠	٥٣
	%	٣٤,٣	٣٩	٣٦,٨
بدون رأي	#	١٦	١٩	٣٥
	%	٢٣,٩	٢٤,٧	٢٤,٣
غير موافق	#	١٧	١٧	٣٤
	%	٢٥,٤	٢٢,١	٢٣,٦
غير موافق بشدة	#	٢	٦	٨
	%	٣	٧,٨	٥,٦
المجموع		٦٧	٧٧	١٤٤

المتوسط الحسابي : (٢,٧٨٤٧)

الانحراف المعياري : (١,٠٨٤٩) قيمة (ت) : (٠,٣٩٢).

* السؤال رقم (١٢) : ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات للحصول على البدلات والامتيازات المخصصة لذلك.

ويظهر الجدول رقم (٤ ـ ٣٧) بأنه ليس هناك أية فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على العبارة التي تشير إلى أن قرار الالتحاق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات هو من مسئولية الجهة الإدارية التي يتبع لها الموظف وليس من مسؤليته الشخصية، عند مستوى المعنوية (٠٥. ٠). كما يبين أن هناك (٩١) مشاركاً يمثلون (٧٠,٨%) من مجموع المشاركين موافقون على تلك العبارة، بينما لم يوافق (٢١) مشاركاً يمثلون (١٥%) من مجموع المشاركين على العبارة، و (٢٠) مشاركاً يمثلون (١٤,٣%) لم يكن لديهم أي رأي محدد بخصوص هذه العبارة .

وتشير البيانات الواردة في الجدول رقم (٤ ـ ٣٨) أن هناك اتفاقًا من (٩٧) مشاركاً يمثلون نسبة (٦٦%) من مجموع المشاركين على العبارة التي تشير إلى أن المشارك يقوم بنفسه بتحديد احتياجاته التدريبية ، بينما لا يتفق (٢٣) مشاركاً يمثلون (١٥,٧%) من مجموع المشاركين مع العبارة ، ولم يكن لدى (٢٧) مشاركاً يمثلون (١٨,٤

%) من مجموع المشاركين رأي محدد بخصوص هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٣٧): أرى أن قرار الالتحاق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات هو من مسئولية جهتي الإدارية وليس من مسؤوليتي.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٢) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	١٩	٢٧	٤٦
	%	٢٨,٨	٣٦,٥	٣٢,٩
موافق	#	٢٥	٢٨	٥٣
	%	٣٧,٩	٣٧,٨	٣٧,٩
بدون رأي	#	٩	١١	٢٠
	%	١٣,٦	١٤,٩	١٤,٣
غير موافق	#	١١	٥	١٦
	%	١٦,٧	٦,٨	١١,٤
غير موافق بشدة	#	٢	٣	٥
	%	٣	٤,١	٣,٦
المجموع		٦٦	٧٤	١٤٠

المتوسط الحسابي : (٢,١٥٠٠)

الانحراف المعياري : (١,١١١٩) قيمة (ت) : (٠,٢١٩).

* السؤال رقم (١٣) : أرى أن قرار الالتحاق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات هو من مسئولية جهتي الإدارية وليس من مسئوليتي.

الجدول رقم (٤ ـ ٣٨): أنا أحدد الاحتياجات التدريبية شخصيًا.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٤) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	١٥	١٤	٢٩
	%	٢١,٤	١٨,٢	١٩,٧
موافق	#	٣٤	٣٤	٦٨
	%	٤٨,٦	٤٤,٢	٤٦,٣
بدون رأي	#	١١	١٦	٢٧
	%	١٥,٧	٢٠,٨	١٨,٤
غير موافق	#	٩	١٢	٢١
	%	١٢,٩	١٥,٦	١٤,٣

غير موافق بشدة	#	١	١	٢
	%	١,٤	١,٣	١,٤
المجموع		٧٠	٧٧	١٤٧

المتوسط الحسابي : (٢,٣١٢٩)

الانحراف المعياري : (٠,٩٩١٨) قيمة (ت) : (٠,٤١٦).

* السؤال رقم (١٤) : أنا أحدد الاحتياجات التدريبية شخصيًا.

ويوضح الجدول رقم (٤ ـ٣٩) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى أن الرئيس المباشر يحدد الاحتياجات التدريبية، حيث اتفق (٩٦) مشاركاً يمثلون (٦٦,٢%) من مجموع المشاركين مع هذه العبارة، واختلف معهم في الرأي (٢٦) مشاركاً يمثلون (١٨%) من مجموع المشاركين، ولم يقرر (٢٣) مشاركاً يمثلون (١٥,٩%) من مجموع المشاركين رأياً محدداً بخصوص موافقتهم على هذه العبارة من عدمها .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

ويشير الجدول رقم (٤ ـ ٤٠) إلى أن هناك (٧٨) مشاركاً يمثلون نسبة (٥٥%) من مجموع المشاركين يتفقون مع العبارة التي تشير إلى أن إدارة التدريب هي التي تحدد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبة، ولم يتفق مع ذلك (٣٨) مشاركا يمثلون (٢٦,٧%) من مجموع المشاركين ، بينما لم يكن هناك رأي محدد لدى (٥٥) مشاركاً

يمثلون (٣٨,٨%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٣٩): يحدد رئيسي المباشر الاحتياجات التدريبية.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٥) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	٥	١١	١٦
	%	٧,١	١٤,٧	١١
موافق	#	٤١	٣٩	٨٠
	%	٥٨,٦	٥٢	٥٥,٢
بدون رأي	#	٩	١٤	٢٣
	%	١٢,٩	١٨,٧	١٥,٩
غير موافق	#	١٣	١٠	٢٣
	%	١٨,٦	١٣,٣	١٥,٩

غير موافق بشدة	#	٢	١	٣
	%	٢,٩	١,٣	٢,١
المجموع		٧٠	٧٥	١٤٥

المتوسط الحسابي : (٢,٤٢٧٦)

الانحراف المعياري : (٠,٩٥٥٦) قيمة (ت) : (٠,٢٩٣).

* السؤال رقم (١٥) : يحدد رئيسي المباشر الاحتياجات التدريبية.

الجدول رقم (٤ ـ ٤٠): تحدد إدارة التدريب الاحتياجات التدريبية.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٦) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	٩	٧	١٦
	%	١٣,٢	٩,٥	١١,٣
موافق	#	٢٧	٣٥	٦٢
	%	٣٩,٧	٤٧,٣	٤٣,٧
بدون رأي	#	١٤	١٢	٢٦
	%	٢٠,٦	١٦,٢	١٨,٣
غير موافق	#	١٣	١٦	٢٩
	%	١٩,١	٢١,٦	٢٠,٤

غير موافق	#	٥	٤	٩
بشدة	%	٧,٤	٥,٤	٦,٣
المجموع		٦٨	٧٤	١٤٢

المتوسط الحسابي : (٢,٦٦٩٠)

الانحراف المعياري : (١,١١٥٥) قيمة (ت) : (٠,٩٣٩).

* السؤال رقم (١٦) : تحدد إدارة التدريب الاحتياجات التدريبية.

وبنظرة إلى الجدول رقم (٤ ـ ٤١) نلاحظ أن (٦٩) مشاركاً يمثلون نسبة (٤٩,٣ %) من مجموع المشاركين اتفقوا مع العبارة التي تشير إلى أن معهد الإدارة العامة هو الجهة التي تحدد احتياجاتهم التدريبية ، ولم يتفق مع ذلك (٤٤) مشاركاً يمثلون نسبة (٣١,٥%) من مجموع المشاركين مع هذه العبارة ، ولم يكن هناك رأي محدد لدى (٢٧) مشاركاً يمثلون (١٩,٣%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

كما لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) بين انطباعات المؤهلين وغير المؤهلين حول العبارة التي تشير إلى أن الرئيس المباشر

يشجع على اقتراح الاحتياجات التدريبية، وهذا ما يظهره الجدول رقم (٤ ـ ٤٢) .

وقد أبدى (١١٢) مشاركاً يمثلون نسبة (٧٦,٨%) من مجموع المشاركين موافقتهم على هذه العبارة، بينما اعترض (١٤) مشاركاً يمثلون نسبة (١٠,٩%) من مجموع المشاركين عليها ولم يكن هناك رأي معين لدى (١٨) مشاركاً يمثلون نسبة (١٢,٣%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة .

الجدول رقم (٤ـ٤١) يحدد معهد الإدارة العامة الاحتياجات التدريبية.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٧) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	٧	٨	١٥
	%	١٠,٦	١٠,٨	١٠,٧
موافق	#	٢٠	٣٤	٥٤
	%	٣٠,٣	٤٥,٩	٣٨,٦
بدون رأي	#	١٦	١١	٢٧
	%	٢٤,٢	١٤,٩	١٩,٣
غير موافق	#	١٥	١٧	٣٢
	%	٢٢,٧	٢٣	٢٢,٩

غير موافق بشدة	#	٨	٤	١٢
	%	١٢,١	٥,٤	٨,٦
المجموع		٦٦	٧٤	٧٤

المتوسط الحسابي : (٢,٨٠٠٠)

الانحراف المعياري : (١,١٦٤٢)   قيمة (ت) : (٠,١٣٩).

* السؤال رقم (١٧) : يحدد معهد الإدارة العامة الاحتياجات التدريبية.

الجدول رقم (٤ ـ ٤٢): يشجعني رئيسي المباشر على اقتراح احتياجاتي التدريبية.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٨) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	٢١	٢٢	٤٣
	%	٣٠	٢٨,٩	٢٩,٥
موافق	#	٣٤	٣٥	٦٩
	%	٤٨,٦	٤٦,١	٤٧,٣
بدون رأي	#	٨	١٠	١٨
	%	١١,٤	١٣,٢	١٢,٣

		١٢	٧	٥
غير موافق	#	١٢	٧	٥
	%	٨,٢	٩,٢	٧,١
غير موافق بشدة	#	٤	٢	٢
	%	٢,٧	٢,٦	٢,٩
المجموع		١٤٦	٧٦	٧٠

المتوسط الحسابي : (٢,٠٧٥٣)

الانحراف المعياري : (٠,٩٩٧١)   قيمة (ت) : (٠,٧٠٧).

* السؤال رقم (١٨) : يشجعني رئيسي المباشر على اقتراح احتياجاتي.

واتفق (٨٦) مشاركاً يمثلون نسبة (٥٨,٩%) من مجموع المشاركين مع العبارة التي تشير إلى أن المشارك تعلم الكثير فيما يخص وظيفته من رئيسه المباشر والذين يظهر إجاباتهم الجدول رقم ٤ ـ ٤٣) ، ولم يوافق (٣٥) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٤%) من مجموع المشاركين على ما جاء في العبارة ، ولم يقرر (٢٥) مشاركاً يمثلون (١٧,١%) من مجموع المشاركين موافقتهم من عدمها .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

كما يظهر الجدول رقم (٤ ـ ٤٤) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى أنهم تعلموا الكثير فيما يخص جهتهم الإدارية من رؤسائهم المباشرين، حيث أبدى

(٨٨) مشـاركاً يمثلون نسـبة (٦١,١ %) من مجموع المشاركين موافقتهم على العبارة، بيـنما لـم يوافـق عليها (٣٠) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٠,٩%) من مجموع المشاركين ، ولـم يكـن هـناك رأي معيـن لـدى (٢٦) مشـاركاً يمـثلون نسـبة (١٨,١%) مـن مجمـوع المشاركين حول هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٤٣): تعلمت الكثير فيما يخص وظيفتي من رئيسـي المباشر.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٩) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	١٠	١٦	٢٦
	%	١٤,٣	٢١,١	١٧,٨
موافق	#	٣٠	٣٠	٦٠
	%	٤٢,٩	٣٩,٥	٤١,١
بدون رأي	#	١٣	١٢	٢٥

	%	١٨,٦	١٥,٨	١٧,١
غير موافق	#	١٢	١٥	٢٧
	%	١٧,١	١٩,٧	١٨,٥
غير موافق بشدة	#	٥	٣	٨
	%	٧,١	٣,٩	٥,٥
المجموع		٧٠	٧٦	١٤٦

المتوسط الحسابي : (٢,٥٢٧٤)

الانحراف المعياري : (١,١٤٥٩) قيمة (ت) : (٠,٤٦٤).

* السؤال رقم (١٩) : تعلمت الكثير فيما يخص وظيفتي من رئيسي المباشر.

الجدول رقم (٤ – ٤٤): تعلمت الكثير فيما يخص جهتي الإدارية من رئيسي المباشر.

الانطباعات حول السؤال رقم (٢٠) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	٨	١٢	٢٠
	%	١١,٤	١٦,٢	١٣,٩
موافق	#	٣٦	٣٢	٦٨
	%	٥١,٤	٤٣,٢	٤٧,٢

بدون رأي	#	١٢	١٤	٣٦
	%	١٧,١	١٨,٩	١٨,١
غير موافق	#	١٢	١٢	٢٤
	%	١٧,١	١٦,٢	١٦,٧
غير موافق بشدة	#	٢	٤	٦
	%	٢,٩	٥,٤	٤,٢
المجموع		٧٠	٧٤	١٤٤

المتوسط الحسابي : (٢,٥٠٠٠)

الانحراف المعياري : (١,٠٥٧٨) قيمة (ت) : (٠,٨٧٥).

* السؤال رقم (٢٠) : تعلمت الكثير فيما يخص جهتي الإدارية من رئيسي المباشر.

ويبين الجدول رقم (٤ ـ ٤٥) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى أنهم يتعلمون الكثير فيما يخص تنميتهم الشخصية وتطورهم الوظيفي من رؤسائهم المباشرين ، فقد اتفق (٦٧) مشاركاً يمثلون نسبة (٤٦,٩%) من مجموع المشاركين مع هذه العبارة ، واعترض عليها (٥١) مشاركاً يمثلون نسبة (١٧,٥%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة .

ولـم يكـن هـنــاك فـروق ذات دلالـة إحصـائية بيـن انطـباعات المؤهلين وغـير المؤهلين من المشاركين حول هـذه العبـارة عنـد مستوى المعنوية (٠,٠٥) .

ويعـرض الجـدول رقـم (٤ ـ ٤٦) إجابـات المشــاركين حـول انطـباعاتهم تجـاه العبارة التـي تشـير إلـى أنهـم يسـتطيعون تحديد المجالات التي يحتاجون إلى التعلم عنها أكثر، حيـث وافـق غالبـية المشــاركين وعددهـم (١٣١) مشــاركاً يمـثلون نسـبة (٩٠,٤%) مـن مجموع المشاركين مع هذه العبارة، بينما لم يعترض عليها سوى مشاركين يمثلان نسبة (١,٤%) مـن مجمـوع المشــاركين، ولم يكن هناك رأي معين لعدد (١٢) مشاركاً يمثلون (٨,٣%) من مجموع المشاركين حول هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٤٥): تعلمت الكثير فيما يخص نموي الشخصي وتطوري الوظيفي من رئيسـي المباشر.

الانطباعات حول السؤال رقم (١٨) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	٩	١٢	٢١
	%	١٣,٢	١٦	١٤,٧
موافق	#	٢٠	٢٦	٤٦
	%	٢٩,٤	٣٤,٧	٣٢,٢

بدون رأي	#	١٧	٨	٢٥
	%	٢٥	١٠,٧	١٧,٥
غير موافق	#	١٦	٢٣	٣٩
	%	٢٣,٥	٣٠,٧	٢٧,٣
غير موافق بشدة	#	٦	٦	١٢
	%	٨,٨	٨	٨,٤
المجموع		٦٨	٧٥	١٤٣

المتوسط الحسابي : (٢,٨٢٥٢)

الانحراف المعياري : (١,٢٢٣٧) قيمة (ت) : (٠,٧٩٧).

* السؤال رقم (٢١) : تعلمت الكثير فيما يخص نموي الشخصي وتطوري الوظيفي من رئيسي المباشر.

الجدول رقم (٤ ـ ٤٦): أستطيع تحديد المجالات التي أحتاج أن أتعلم أكثر عنها.

الانطباعات حول السؤال رقم (٢٢) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	٢٦	٢٣	٤٩
	%	٣٧,١	٣٠,٧	٣٣,٨

موافق	#	٣٦	٤٦	٨٢
	%	٥١,٤	٦١,٣	٥٦,٦
بدون رأي	#	٨	٤	١٢
	%	١١,٤	٥,٣	٨,٣
غير موافق	#	-	٢	٢
	%	-	٢,٧	١,٤
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٧٠	٧٥	١٤٥

المتوسط الحسابي : (١,٧٧٢٤)

الانحراف المعياري : (٠,٦٥٣٥) قيمة (ت) : (٠,٦٠٠).

* السؤال رقم (٢٢) : أستطيع تحديد المجالات التي أحتاج أن أتعلم أكثر عنها.

ويبين الجدول رقم (٤ ـ ٤٧) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى أنهم يناقشون احتياجاتهم التدريبية مع رؤسائهم المباشرين ، حيث وافق (١٠٥) مشاركين يمثلون نسبة (٧٢%) من مجموع المشاركين على ما جاء في هذه العبارة ، بينما لم يوافق عليها (١٧) مشاركاً يمثلون نسبة (١١,٦%) من مجموع المشاركين ، ولم يكن هناك رأي معين لدى (٢٤) مشاركاً يمثلون نسبة (١٦,٤%) من مجموع المشاركين حول هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

كما يظهر الجدول رقم (٤ ـ ٤٨) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى أن لديهم قدرة على اختيار البرنامج الأنسب لاحتياجاتهم التدريبية، حيث وافق غالبيتهم (١٢٧) مشاركاً يمثلون نسبة (٨٧%) من مجموع المشاركين على ما جاء في هذه العبارة، ولم يوافق عليها (٤) مشاركين يمثلون (٢,٨%) من مجموع المشاركين، ولم يكن هناك رأي معين لدى (١٥) مشاركاً يمثلون (١٠,٣%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٤٧): أناقش احتياجاتي التدريبية مع رئيسي المباشر.

الانطباعات حول السؤال رقم (٢٣) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق بشدة	#	١٥	١٤	٢٩
	%	٢١,٤	١٨,٤	١٩,٩

موافق	#	٣٣	٤٣	٧٦
	%	٤٧,١	٥٦,٦	٥٢,١
بدون رأي	#	١٢	١٢	٢٤
	%	١٧,١	١٥,٨	١٦,٤
غير موافق	#	٦	٦	١٢
	%	٨,٦	٧,٦	٨,٢
غير موافق	#	٤	١	٥
بشدة	%	٥,٧	١,٣	٣,٤
المجموع		٧٠	٧٦	١٤٦

المتوسط الحسابي : (٢,٢٣٢٩)

الانحراف المعياري : (٠,٩٧٥٩) قيمة (ت) : (٠,٤٢٧).

* السؤال رقم (٢٣) : أناقش احتياجاتي التدريبية مع رئيسي المباشر.

الجدول رقم (٤ ـ ٤٨): لدي القدرة على اختيار البرنامج الأنسب لاحتياجاتي التدريبية.

الانطباعات حول السؤال رقم (٢٤) *		**العاملون**		**المجموع**
		المؤهلون	**غير المؤهلين**	
موافق	#	٣٠	٢٢	٥٢
بشدة	%	٤٢,٩	٢٨,٩	٣٥,٦

موافق	#	٣٠	٤٥	٧٥
	%	٤٢,٩	٥٩,٢	٥١,٤
بدون رأي	#	٧	٨	١٥
	%	١٠	١٠,٥	١٠,٣
غير موافق	#	٢	١	٣
	%	٢,٩	١,٣	٢,١
غير موافق بشدة	#	١	-	١
	%	١,٤	-	٠,٧
المجموع		٧٠	٧٦	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٨٠٨٢)

الانحراف المعياري : (٠,٧٥٤٩) قيمة (ت) : (٠,٥٧٤).

* السؤال رقم (٢٤) : لدي القدرة على اختيار البرنامج الأنسب لاحتياجاتي التدريبية.

وبسؤال المشاركين حول انطباعاتهم حول العبارة التي تشير إلى أن رؤسائهم المباشرين يقومون بتحديد البرامج الملائم لاحتياجاتهم التدريبية، حيث يعرض الجدول رقم (٤ ـ ٤٩) تلك الانطباعات، فقد أشار (٤٨) مشاركاً يمثلون (٥٧,٩%) من مجموع

المشـاركين إلـى موافقتهم على هذه العبارة، واعترض عليها (٢٩) مشاركاً يمثلون نسـبة (٢٠%) مـن مجمـوع المشـاركين ، ولـم يقـرر (٣٢) مشـاركاً يمـثلون نسبة (٢٢,١%) من مجموع المشاركين موافقتهم من عدمها على هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

وبـنظرة إلـى الجـدول رقـم (٤ ـ ٥٠) نجـد أن غالبـية المشاركين وعددهم (١٤٢) مشـارگًا يمـثلون نسـبة (٩٧,٢%) مـن مجموع المشاركين متفقون مع العبارة التي تشـير إلى أن التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جداً للمهنة، بينما لم يوافق عليها مشـاركان يمـثلان نسبة (١,٤%) من مجموع المشاركين، كما أن مشاركين اثنين يمثلان نسبة (١,٤%) من مجموع المشاركين لم يكن لديهما رأي معين حول هذه العبارة .

وكـان هـناك فـروق ذات دلالـة إحصائية بين انطباعات المؤهلين وغير المؤهلين من المشاركين حول هذه العبارة بدرجة قدرها (٠,٠٠٣) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) .

الجدول رقم (٤ ـ ٤٩): يحدد لي رئيسـي المباشـر البرنامج الملائم لاحتياجاتي التدريبية.

الانطباعات حول السؤال رقم (٢٥) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق	#	٧	١١	١٨

بشدة	%	١٠	١٤,٧	١٢,٤
موافق	#	٣٢	٣٤	٦٦
	%	٤٥,٧	٤٥,٣	٤٥,٥
بدون رأي	#	١٥	١٧	٣٢
	%	٢١,٤	٢٢,٧	٢٢,١
غير موافق	#	١٢	١٢	٢٤
	%	١٧,١	١٦	١٦,٦
غير موافق بشدة	#	٤	١	٥
	%	٥,٧	١,٣	٣,٤
المجموع		٧٠	٧٥	١٤٥

المتوسط الحسابي : (٢,٥٣١٠)

الانحراف المعياري : (١,٠٢١٠) قيمة (ت) : (٠,٢٦٨).

* السؤال رقم (٢٥) : يحدد لي رئيسي المباشر البرنامج الملائم لاحتياجاتي التدريبية.

الجدول رقم (٤ ـ ٥٠): التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جدًا للمهنة.

الانطباعات حول	**العاملون**	**المجموع**

السؤال رقم (٢٦) *		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٥٨	٤٧	١٠٥
	%	٨٢,٩	٦١,٨	٧١,٩
موافق	#	١٢	٢٥	٣٧
	%	١٧,١	٣٢,٩	٢٥,٣
بدون رأي	#	-	٢	٢
	%	-	٢,٦	١,٤
غير موافق	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
غير موافق بشدة	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
المجموع		٧٠	٧٦	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٣٢٨٨)

الانحراف المعياري : (٠,٦١١٥) قيمة (ت) : (٠,٠٠٣).

* السؤال رقم (٢٦) : التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جدًا للمهنة.

ويوضح الجدول رقم (٤ ـ ٥١) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى أن

التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جداً ، حيث وافق غالبية المشاركين وعددهم (١٣٨) مشاركاً يمثلون نسبة (٩٣,٩%) من مجموع المشاركين على هذه العبارة ، ولم يوافق عليها مشاركان يمثلان نسبة (١,٤%) من مجموع المشاركين ، ولم يكن هناك رأي لدى (٧) مشاركين يمثلون (٤,٨%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة .

وكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين انطباعات المؤهلين وغير المؤهلين من المشاركين حول هذه العبارة بدرجة قدرها (٠,٠٠٤) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) .

كما يعرض الجدول رقم (٤ ـ ٥٢) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى أن لديهم معرفة كافية بتقنيات المعلومات، حيث أبدى (٧٧) مشاركاً يمثلون نسبة (٥٣,١ %) من مجموع المشاركين موافقتهم على هذه العبارة ، ولم يوافق عليها (٣٦) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٤,٨%) من مجموع المشاركين، بينما لم يكن هناك رأي معين لدى (٣٢) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٢,١%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٥١): التدريب على استخدام تقنيات المعلومات

مهم جدًا بالنسبة لي.

الانطباعات حول السؤال رقم (٢٧) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٥١	٣٩	٩٠
	%	٧٢,٩	٥٠,٦	٦١,٢
موافق	#	١٧	٣١	٤٨
	%	٢٤,٣	٤٠,٣	٣٢,٧
بدون رأي	#	٢	٥	٧
	%	٢,٩	٦,٥	٤,٨
غير موافق	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
غير موافق بشدة	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
المجموع		٧٠	٧٧	١٤٧

المتوسط الحسابي : (١,٤٦٩٤)

الانحراف المعياري : (٠,٦٨٥٥) قيمة (ت) : (٠,٠٠٤).

* السؤال رقم (٢٧) : التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جدًا بالنسبة لي.

الجدول رقم (٤ ـ٥٢): لدي معرفة كافية بتقنيات المعلومات.

الانطباعات حول السؤال رقم (٢٨) *		المؤهلون	غير المؤهلين	المجموع
		العاملون		
موافق بشدة	#	١٠	٧	١٧
	%	١٤,٥	٩,٢	١١,٧
موافق	#	٣٣	٢٧	٦٠
	%	٤٧,٨	٣٥,٥	٤١,٤
بدون رأي	#	١٢	٢٠	٣٢
	%	١٧,٤	٢٦,٣	٢٢,١
غير موافق	#	١١	١٨	٢٩
	%	١٥,٩	٢٣,٧	٢٠
غير موافق بشدة	#	٣	٤	٧
	%	٤,٣	٥,٣	٤,٨
المجموع		٦٩	٧٦	١٤٥

المتوسط الحسابي : (٢,٦٤٨٣)

الانحراف المعياري : (١,٠٧٧١) قيمة (ت) : (٠,٠٧٠).

* السؤال رقم (٢٨) : لدي معرفة كافية بتقنيات المعلومات.

كما يشــير الجدول رقم (٤ ـ ٥٣) ، فقد وافق (١٣٦) مشاركاً يمثلون نسبة (٩٤ %) من مجموع المشاركين على العبارة التي تشير إلى أن تقنيات المعلومات تساعد على تذليل صعوبات العمل ، ولم يوافق عليها مشارك واحد مثل نسبة (٠,٧%) من مجموع المشاركين ، ولم يكن هناك رأي معين لدى (٨) مشاركين يمثلون نسبة (٥,٥ %) من مجموع المشاركين .

وقد كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين انطباعات المؤهلين وغير المؤهلين من المشاركين حول هذه العبارة بدرجة قدرها (٠,٠٠٨) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

وأشار غالبية المشاركين (١٤١) مشاركاً يمثلون نسبة (٩٥,٦%) من مجموع المشاركين إلى أن تقنيات المعلومات تساعد المستخدمين في الحصول على المواد المطلوبة في أقل وقت ممكن ، بينما اختلف معهم في الرأي مشاركان يمثلان نسبة (١,٤%) من مجموع المشاركين حول هذه العبارة التي يلخصها الجدول رقم (٤ ـ ٥٤) .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٥٣): تساعد تقنيات المعلومات في تذليل صعوبات العمل.

الانطباعات حول	العاملون	المجموع

السؤال رقم (٢٩) *		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٤٣	٣١	٧٤
	%	٦١,٤	٤١,٣	٥١
موافق	#	٢٥	٣٧	٦٢
	%	٣٥,٧	٤٩,٣	٤٢,٨
بدون رأي	#	٢	٦	٨
	%	٢,٩	٨	٥,٥
غير موافق	#	-	١	١
	%	-	١,٣	٠,٧
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٧٠	٧٥	١٤٥

المتوسط الحسابي : (١,٥٥٨٦)

الانحراف المعياري : (٠,٦٣٣٣) قيمة (ت) : (٠,٠٠٨).

* السؤال رقم (٢٩) : تساعد تقنيات المعلومات في تذليل صعوبات العمل.

الجدول رقم (٤ ـ ٥٤): تساعد تقنيات المعلومات المستخدمين في الحصول على المواد المطلوبة في أقل وقت ممكن.

الانطباعات حول السؤال رقم (٣٠) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٤٥	٤٢	٨٧
	%	٦٤,٣	٥٤,٥	٥٩,٢
موافق	#	٢٣	٣١	٥٤
	%	٣٢,٩	٤٠,٣	٣٦,٧
بدون رأي	#	٢	٢	٤
	%	٢,٩	٢,٩	٢,٧
غير موافق	#	-	٢	٢
	%	-	٢,٦	١,٤
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٧٠	٧٧	١٤٧

المتوسط الحسابي : (١,٦١٦٤)

الانحراف المعياري : (٠,٧٦٣٥) قيمة (ت) : (٠,٩٢٠).

* السؤال رقم (٣٠) : تساعد تقنيات المعلومات المستخدمين في الحصول على المواد المطلوبة في أقل وقت ممكن.

اتفق غالبية المشاركين وعددهم (١٢٩) يمثلون نسبة (٨٨,٣%) من مجموع المشاركين على العبارة التي تشير بأن استخدام تقنيات المعلومات لا يتعارض مع

واجـباتهم الدينـية والعادات والتقاليد الاجتماعية ، بينما لم يوافق عليها (٤) مشـاركين يمـثلون نسبة (٢,٧%) من مجموع المشاركين ، ولم يكن هناك رأي معين لدى (١٣) مشـاركاً يمـثلون نسـبة (٨,٩%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة وهذا ما يلخصه الجدول رقم (٤ ـ ٥٥) .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

ويعـرض الجـدول رقم (٤ ـ ٥٦) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشـير بأن تقنـيات المعلومـات صـعبة الاسـتخدام ، وقد أظهرت النتائج موافقة (٣٤) مشاركاً يمثلون نسـبة (٢٣,٢%) علـى هـذه العـبارة ، بيـنما يـرى (٩٦) مشـاركاً يمـثلون (٥٨,٥%) مـن مجمـوع المشاركين عدم موافقتهم على هذه العبارة ، وكان هناك (٢٧) مشاركاً يمثلون (١٨,٤%) من مجموع المشاركين بدون رأي معين.

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ ٥٥): لا يتعارض استخدام تقنيات المعلومات مع واجباتي الدينية والعادات والتقاليد الاجتماعية.

الانطباعات حول	العاملون	المجموع

السؤال رقم (٣١) *		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	٣٧	٤٠	٧٧
	%	٥٣,٦	٥١,٩	٥٢,٧
موافق	#	٢٣	٢٩	٥٢
	%	٣٣,٣	٣٧,٧	٣٥,٦
بدون رأي	#	٧	٦	١٣
	%	١٠	٧,٨	٨,٩
غير موافق	#	٢	٢	٤
	%	٣	٢,٦	٢,٧
غير موافق بشدة	#	-	-	-
	%	-	-	-
المجموع		٦٩	٧٧	١٤٦

المتوسط الحسابي : (١,٦١٦٤)

الانحراف المعياري : (٠,٧٦٣٥) قيمة (ت) : (٠,٩٢٠).

* السؤال رقم (٣١) : لا يتعارض استخدام تقنيات المعلومات مع واجباتي الدينية والعادات والتقاليد الاجتماعية.

الجدول رقم (٤ ـ ٥٦): تقنيات المعلومات صعبة الاستخدام.

الانطباعات حول السؤال رقم (٣٢) *		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	-	٢	٢
	%	-	٢,٦	١,٤
موافق	#	١٢	٢٠	٣٢
	%	١٧,١	٢٦	٢١,٨
بدون رأي	#	١٣	١٤	٢٧
	%	١٨,٦	١٨,٢	١٨,٤
غير موافق	#	٣٤	٢٩	٦٣
	%	٤٨,٦	٣٧,٧	٤٢,٩
غير موافق بشدة	#	١١	١٢	٢٣
	%	١٥,٧	١٥,٦	١٥,٦
المجموع		٧٠	٧٧	١٤٧

المتوسط الحسابي : (٣,٤٩٦٦)

الانحراف المعياري : (١,٠٤٢٧) قيمة (ت) : (٠,١٤٤).

* السؤال رقم (٣٢) : تقنيات المعلومات صعبة الاستخدام.

ويوضح الجدول رقم (٤ ـ ٥٧) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى

أن عدم كتابة برنامج تقنيات المعلومات باللغة العربية يعقد من استخدامها ويجعلها صعبة الفهم ، فقد اتفق (٩٦) مشاركاً يمثلون نسبة (٦٦%) من مجموع المشاركين مع هذه العبارة ، ورفضها (٢٥) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٧,١%) من مجموع المشاركين ، ولم يكن هناك رأي معين لدى (٢٥) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٧,١%) من مجموع المشاركين .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

وعند سؤال المشاركين عن ثقافتهم المسبقة عن تقنيات المعلومات من خلال القراءة عنها قبل جلبها واستخدامها في العمل، أوضح (٧٢) مشاركاً يمثلون نسبة (٥٠,١ %) من مجموع المشاركين أنهم قرأوا معلومات كافية عنها، بينما لم يقرأ عنها (٣٧) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٥,٧%) من مجموع المشاركين، ولم يبد (٣٥) مشاركاً يمثلون نسبة (٢٤,٣%) من مجموع المشاركين رأيهم تجاه السؤال، كما هو مبين في الجدول رقم (٤ ـ ٥٨) .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ ـ٥٧): عدم كتابة برامج تقنيات المعلومات باللغة العربية يعقد من استخدامها، ويجعلها صعبة الفهم والاستخدام.

الانطباعات حول السؤال رقم (٣٣)*		العاملون		المجموع
		المؤهلون	غير المؤهلين	
موافق بشدة	#	١٣	٢١	٣٤
	%	١٨,٨	٢٧,٣	٢٣,٣
موافق	#	٣٢	٣٠	٦٢
	%	٤٦,٤	٣٩	٤٢,٥
بدون رأي	#	١١	١٤	٢٥
	%	١٥,٩	١٨,٢	١٧,١
غير موافق	#	١٠	١٠	٢٠
	%	١٤,٥	١٣	١٣,٩
غير موافق بشدة	#	٣	٢	٥
	%	٤,٣	٢,٦	٣,٤
المجموع		٦٩	٧٧	١٤٦

المتوسط الحسابي : (٢,٣١٥١)

الانحراف المعياري : (١,٠٨١٢) قيمة (ت) : (٠,٤٢٢).

* السؤال رقم (٣٣) : عدم كتابة برامج تقنيات المعلومات باللغة العربية يعقد من استخدامها، ويجعلها صعبة الفهم والاستخدام.

الجدول رقم (٤ ـ ٥٨): لقد قرأت معلومات كافية عن تقنيات المعلومات قبل جلبها واستخدامها في العمل.

الانطباعات حول السؤال رقم (٣٤)*		المؤهلون	غير المؤهلين	المجموع
		العاملون		
موافق بشدة	#	٧	٢	٩
	%	١٠,٤	٢,٦	٦,٣
موافق	#	٢٧	٣٦	٦٣
	%	٤٠,٣	٤٦,٨	٤٣,٨
بدون رأي	#	١٥	٢٠	٣٥
	%	٢٢,٤	٢٦	٢٤,٣
غير موافق	#	١٧	١٥	٣٢
	%	٢٥,٤	١٩,٥	٢٢,٢
غير موافق بشدة	#	١	٤	٥
	%	١,٥	٥,٢	٣,٥
المجموع		٦٧	٧٧	١٤٤

المتوسط الحسابي : (٢,٧٢٩٢)

الانحراف المعياري : (٠,٩٩١٠) قيمة (ت) : (٠,٥١٨).

* السؤال رقم (٣٤) : لقد قرأت معلومات كافية عن تقنيات المعلومات قبل جلبها واستخدامها في العمل.

ويوضح الجدول رقم (٤ ـ ٥٩) انطباعات المشاركين نحو العبارة التي تشير إلى استخدام تقنيات المعلومات في المنزل، حيث أبدى (٧٥) مشاركاً يمثلون نسبة (٥٢

%) مـن مجمـوع المشـاركين موافقـتهم علـى هذه العبارة، وكان هناك (٥٠) مشاركاً يمثلون نسبة (٣٤,٥%) من مجموع المشاركين لم يستخدموا تقنيات المعلومات في مـنازلهم ، بيـنما لـم يحـدد (٢٠) مشـاركاً يمـثلون نسـبة (١٣,٨%) مـن مجمـوع المشاركين رأيهم تجاه هذه العبارة .

وكان هـناك فـروق ذات دلالـة إحصائية بين انطباعات المؤهلين وغير المؤهلين من المشاركين تجاه هذه العبارة بدرجة قدرها (٠,٠٤٤) عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

كما يبيـن الجـدول رقم (٤ ـ٦٠) انطباعات المشاركين حول العبارة التي تشير إلى أن تقنيات المعلومات متاحة لاستخدام جميع موظفي المكتبة ، حيث وافق (٨٢) مشاركاً يمثلون نسبة (٥٥,٨%) من مجموع المشاركين على هذه العبارة، ولم يوافق عليها (٤٧) مشـاركاً يمـثلون نسـبة (٣٢%) من مجموع المشاركين، ولم يكن هناك رأي محدد لدى (١٨) مشاركاً يمثلون نسبة (١٢,٢%) من مجموع المشاركين تجاه هذه العبارة .

ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهلين وغير المؤهلين عند الإجابة على هذه العبارة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

الجدول رقم (٤ – ٥٩): أقوم باستخدام تقنيات المعلومات في المنزل.

الانطباعات حول السؤال رقم (٣٥ *)	العاملون		المجموع
	المؤهلون	غير المؤهلين	

موافق بشدة	#	١٤	٧	٢١
	%	٢٠,٣	٩,٢	١٤,٥
موافق	#	٢٧	٢٧	٥٤
	%	٣٩,١	٣٥,٥	٣٧,٢
بدون رأي	#	٨	١٢	٢٠
	%	١١,٦	١٥,٨	١٣,٨
غير موافق	#	١٦	٢٢	٣٨
	%	٢٣,٢	٢٨,٩	٢٦,٢
غير موافق بشدة	#	٤	٨	١٢
	%	٥,٨	١٠,٥	٨,٣
المجموع		٦٩	٧٦	١٤٥

المتوسط الحسابي : (٢,٧٦٥٥)

الانحراف المعياري : (١,٢٢٤٨) قيمة (ت) : (٠,٠٤٤).

* السؤال رقم (٣٥) : أقوم باستخدام تقنيات المعلومات في المنزل.

الجدول رقم (٤ ـ٦٠): تقنيات المعلومات متاحة لاستخدام جميع موظفي المكتبة.

الانطباعات حول السؤال رقم (٣٦)*	**العاملون**		**المجموع**
	المؤهلون	**غير المؤهلين**	

موافق بشدة	#	١٦	١٤	٣٠
	%	٢٢,٩	١٨,٦	٢٠,٤
موافق	#	٢٠	٣٢	٥٢
	%	٢٨,٦	٤١,٦	٣٥,٤
بدون رأي	#	١٣	٥	١٨
	%	١٨,٦	٦,٥	١٢,٢
غير موافق	#	١٦	١٩	٣٥
	%	٢٢,٩	٢٤,٧	٢٣,٨
غير موافق بشدة	#	٥	٧	١٢
	%	٧,١	٩,١	٨,٢
المجموع		٧٠	٧٧	١٤٧

المتوسط الحسابي : (٢,٦٣٩٥)

الانحراف المعياري : (١,٢٧١١) قيمة (ت) : (٠,٩٢٢).

* السؤال رقم (٣٦) : تقنيات المعلومات متاحة لاستخدام جميع موظفي المكتبة.

المقابلات مع عمداء شئون المكتبات

أجرى الباحث مقابلات شخصية مع عمداء شئون المكتبات في أربع جامعات

سعودية وهم :

١ ـ الأستاذ الدكتور عباس بن صالح طاشكندي ـ عميد شئون المكتبات بجامعة الملك عبد العزيز.

٢ ـ الدكتور سليمان بن صالح العقلا ـ عميد شئون المكتبات بجامعة الملك سعود.

٣ ـ الدكتور إبراهيم الجبري ـ عميد شئون المكتبات بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

٤ ـ الدكتور محمد الخليفي ـ عميد شئون المكتبات بجامعة الإمام محمد ابن سعود الإسلامية.

وتضمنت هذه المقابلات (١٣) سؤالاً هدفت جمع بعض المعلومات التي لم تجب عليها الاستبانات التي وزعت على مجتمع الدراسة، وتناولت الأسئلة موضوعات عن سياسات التدريب، أنواع القرارات المتخذة، قنوات الاتصال، الجهود الخاصة بتقديم برامج تدريب على تقنيات المعلومات، الانطباعات حول تقنيات المعلومات والتدريب، بالإضافة إلى معلومات إحصائية عن حجم المكتبات، وعدد الموظفين، وحجم المجموعات، وسنتناول كلاً منها بنوع من التفصيل في الفقرات التالية.

١ ـ سياسات التدريب :

أشار عمداء شئون المكتبات في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية إلى عدم وجود سياسات تدريب مكتوبة، وقد أشار عميد شئون المكتبات في جامعة الملك عبدالعزيز إلى وجود فقرات

في لوائح الجامعة تتحدث عن التدريب في الجامعة، بينما أشار عميد شئون المكتبات بجامعة الملك سعود إلى وجود لجنة خاصة لتدريب العاملين بمكتبات جامعة الملك سعود. وتعد عمادة شئون المكتبات بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن الوحيدة التي لديها سياسة تدريب مكتوبة.

الجدول رقم (٤ ـ ٦١) مدى وجود سياسات للتدريب.

م	مكتبات جامعة	مدى وجود سياسات للتدريب		
		موجودة	موجودة جزئيًا	غير موجودة
١.	الملك سعود			✓
٢.	الملك فهد للبترول والمعادن	✓		
٣.	الملك عبد العزيز		✓	
٤.	الإمام محمد بن سعود الإسلامية			✓

٢ ـ أنواع (صيغ) اتخاذ القرارات :

قام الباحث بسؤال عمداء شئون المكتبات عن نوع القرار الذي اتخذ من قبلهم عند جلب التقنية أو عند تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال تقديم قائمة بثلاثة أنواع من القرارات وهي :

- القرار الجماعي (تعاوني).
- القرار الاختياري.

- القرار الشخصي.

ومن خلال ردود العمداء اتضح أن القرار الجماعي ممارس في جميع المكتبات عند الرغبة في جلب وتبني تقنية المعلومات إلى هذه المكتبات، ومن وقت إلى آخر يتم ممارسة القرار الشخصي في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن. واتخذ القرار الجماعي في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن وذلك عند الرغبة في اتخاذ قرار متعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية، أما القرار الاختياري فيمارس في كل من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عند الرغبة في تحديد الاحتياجات التدريبية.

الجدول رقم (٤ ـ ٦٢) أنواع اتخاذ القرار.

م	مكتبات جامعة	أنواع القرارات		
		تعاوني	اختياري	شخصي
١.	الملك سعود	✓	-	-
٢.	الملك فهد للبترول والمعادن	✓	-	✓
٣.	الملك عبد العزيز	✓	-	-
٤.	الإمام محمد بن سعود الإسلامية	✓	✓	-

٣ ـ معرفة موظفي المكتبات بالبرامج التدريبية المتاحة في تقنيات المعلومات :

أشار عمداء شئون المكتبات في كل من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية إلى أنهم يقومون باستمرار إلى اطلاع موظفيهم بالبرامج

التدريبية المتاحة في معاهد التدريب داخل المملكة وخارجها، بينما أشار عميد شئون المكتبات في جامعة الملك سعود إلى أن العاملين في مكتبات الجامعة لديهم اطلاع محدود على برامج التدريب المتاحة، وأخيرًا ذكر عميد شئون المكتبات في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن أن موظفي المكتبة لديهم اطلاع محدود جدًا على البرامج التدريبية المتاحة.

٤ ـ نوع الوسائل الإعلامية التي تقدم معلومات عن برامج التدريب في مجال تقنية المعلومات :

كما هو ملاحظ في الجدول رقم (٤ ـ ٦٣)، فإن معاهد التدريب هي الجهة التي تعلن عن عقد برامجها التدريبية المتاحة عن طريق النشرات والمجلات المتخصصة والصحف والإذاعة وزملاء المهنة في مكتبات جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الجدول رقم (٤ـ٦٣) أنواع وسائل الإعلام.

م	الوسيلة	مكتبات جامعة			
		KSA	KFU	KAU	IMSIU
١.	معاهد التدريب	-	✓	✓	✓
٢.	النشرات	✓	-	✓	✓
٣.	المجلات المتخصصة	✓	-	✓	✓
٤.	الصحف	✓	-	✓	✓
٥.	الإذاعة	✓	-	✓	✓

٦.	الزملاء	✓	-	✓	✓

٥ ـ إدارات التدريب :

عـند سـؤال عمـداء شـئون المكتبات عن مدى وجود إدارة للتدريب ضمن الهيكل الإداري لعمـادات شئون المكتبات، أشار العمداء في كل من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك فهد للبـترول والمعـادن وجامعـة الإمـام محمـد بن سعود الإسـلامية إلى عدم توافر مثل هذه الإدارة، بيـنما ذكـروا بأن الإدارة المسئولة عن التدريب في الجامعة هي إدارة تطوير القوى البشرية ويتم ترشـيح العامليـن فـي المكتبات عن طريقها. كما أشار عميد شئون المكتبات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسـلامية إلى توافر البرامج التدريبية المتخصصة للعاملين في مكتبات الجامعة فـي مركـز التعلـيم المستمر وخدمة المجتمع التابع للجامعة. والعمادة الوحيدة التي لديها إدارة للتدريب هي عمادة شئون المكتبات بجامعة الملك سعود.

٦ ـ برامج التدريب في معهد الإدارة العامة :

كـان هـناك انطـباع إيجابـي مـن قبل عمداء شئون المكتبات حول البرامج التدريبية التـي يقدمها معهد الإدارة العامة للعاملين في المكتبات بصفة عامة، وسـلبي تجاه ضعف هـذه الـبرامج مـن حيـث التدريـب على التقنيات الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات، وهـذا ما أشـار إليه كل من عمداء شـئون المكتبات في جامعة الملك سعود وجامعة الملك فهـد للبـترول والمعـادن، بيـنما أشــار عمـيد شـئون المكتـبات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسـلامية إلى ضرورة تطوير محتوى هذه البرامج.

٧ ـ البرامج التدريبية المتاحة في مجال تقنيات المعلومات :

يوضـح الجـدول رقـم (٤ ـ ٦٤) أن هـناك عدة برامج تدريبية مقدمة في مجال تقنية المعلومـات فـي كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن وجامعة

الإمـام محمـد بـن سـعود الإسـلامية، ولم تعقد عمادة شئون المكتبات في جامعة الملك عـبدالعزيز أي بـرنامج تدريبـي رسـمي فـي مجـال تقنـية المعلومـات ولكـنها تعـتمد على التدريب على رأس العمل في تطوير مهارات العاملين لديها.

الجدول رقم (٤ ـ ٦٤) البرامج التدريبية المنفذة.

الجامعة	اسم البرنامج Program Name	السنة
جامعة الملك سعود	1- CD-ROM database searching 2- Retrieval system 3- Windows 98	١٩٩٩م ١٩٩٩م ١٩٩٩م
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	1-Management for Change in digital libraries. 2-The role of library as gateway to the internet.	- - -
جامعـة الإمـام محمـد بـن سـعود الإسـلامية	1-Training on the use of the library management system. (HORIZON). 2-Information handling and processing.	١٩٩٧م سنوي

٨ ـ مـدى تطـور مهـارات العامليـن جـراء التحاقهم بالبرامج التدريبية المتخصصة في تقنية المعلومات :

اتفـق جمـيع عمـداء شـئون المكتـبات علـى الأثـر الإيجابـي الـذي لاحظـوه علـى العاملين لديهم بعد التحاقهم بالبرامج التدريبية المتخصصة في مجال تقنية المعلومات.

٩ ـ الرضا تجاه عملية تبني تقنية المعلومات :

أبـدى عمـداء شـئون المكتبات في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيـز وجامعـة الملـك فهـد للبـترول والمعـادن رضاهم التام تجاه تبني تقنيات المعلومات،

وأشـار عمـداء شـئون المكتـبات فـي جامعـة الملـك سـعود وجامعـة الملـك فهـد للبـترول والمعـادن إلـى تبنـي نظـام ميكـنة أعمـال المكتبات منذ مدة طويلة، والآن يوجد في هذه المكتـبات شـبكات للأقراص المدمجة CD-NET والإنترنت، وذكر عميد شئون المكتبات في جامعـة الإمـام محمد بن سعود الإسلامية عن عدم رضاه عن الوضع الراهن لتبني تقنيات المعلومـات فـي مكتـبة الجامعـة. كمـا أشـار كـل من عميدي شئون المكتبات في جامعة الملـك سـعود والملـك عـبد العزيـز إلـى وجود وحدة إدارية لتقنيات المعلومات في المكتبة المركزية بالجامعتين.

١٠ ـ نقص القوى العاملة :

إن تبنـي تقنيات المعلومات في بعض أعمال المكتبات قد يعوض النقص في القوى العاملـة ويحسـن الأداء ويـزيد مـن الإنجـاز، خصوصًا فـي ظـل قلـة عـدد المتخصصـين في المعالجـة الفنـية لأوعـية المعلومـات غـير العربـية، وقد تم عرض هذه القضية على عمداء شـئون المكتـبات للوقـوف على الإجراءات التي اتخذت للتغلب على هذه المشكلة، حيث أشـار عمـيد شئون المكتبات في جامعة الملك سعود إلى اعتزازه بالعاملين في المكتبة، خصوصًا القائميـن علـى تنظـيم أوعـية المعلومـات، بينما أشار عميد شئون المكتبات في جامعـة الملـك عـبد العزيـز إلـى وجـود الخـبرة الكافـية لـدى العامليـن فـي المكتـبة فـي اسـتخدام أنظمـة المعلومات الإلكترونية، ولكنه في الوقت نفسـه أكد أهمية تطوير مهارات العاملين للتعامل مع هذه التقنيات، كما أكد بأنه تم التغلب على هذه المشكلة من خلال تبنـي تقنـيات المعلومـات. وذكر عميد شئون المكتبات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسـلامية إلـى اسـتمرار معانـاة مكتـبات الجامعة من نقص القوى العاملة في ظل غياب شبكة فهارس للمكتبات العربية مثل شبكة OCLC.

١١ ـ الانطباع تجاه خصائص تقنيات المعلومات :

اتفـق جمـيع عمـداء شـئون المكتبات في الجامعات تحت الدراسـة على أن تقنيات المعلومات يجب أن تتوافر بها الخصائص التالية :

- أن تكون سـهلة الاستـخدام.
- أن تكون مكتوبة باللغة العربية.
- أن تكون متاحة لجميع العاملين في المكتبة.
- أن تكون متوافقة مع الدين والعادات والتقاليد وقيم المجتمع.

الفصل الخامس :

النتائج والتوصيات

النتائج والتوصيات

هدفت هذه الدراسة تقييم انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تقنيات المعلومات المستخدمة في المكتبات الجامعية والتدريب على استخدامها. وللوصول إلى نتائج هذه الدراسة تم طرح (٦) أسئلة رئيسة على مجتمع الدراسة، وكانت على النحو التالي:

١ـ ما انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تقنيات المعلومات ؟

٢ـ ما انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه سياسة التدريب في المكتبات الجامعية السعودية من خلال:

- من يحدد احتياجاتهم التدريبية؟
- ما دور المشرفين في التحصيل المعرفي والمهني للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية ؟
- من يحدد البرنامج التدريبي المناسب للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية ؟

٣ ـ ما الفرق بين آراء وانطباعات العاملين المتخصصين professionals وغير

المتخصصين paraprofessionals تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات ؟

٤ ـ ما العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية مثل المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، وآراء و انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات؟

٥ ـ ما المتغيرات التي تؤثر على تبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية؟

٦ـ ما الجهات المسؤولة عن تدريب العاملين في المكتبات الجامعية السعودية على استخدام تقنيات المعلومات؟

وقد استخدمت هذه الدراسة منهج البحث الوصفي لاستطلاع آراء العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تجاه تبني تقنيات المعلومات ومدى إمكانية تصميم وتنفيذ برامج تهتم بتدريب هؤلاء العاملين على استخدام تقنيات المعلومات. و اشتمل مجتمع الدراسة على أمناء المكتبات وهم المهنيون ومساعدوهم وهم أشباه المهنيين الذين يعملون في المكتبات الجامعية السعودية. كما تم استخدام الاستبانة والمقابلات مع عمداء شئون المكتبات الجامعية كأدوات لجمع بيانات هذه الدراسة، ومن خلال (٢٥٠) استبانة تم إرسالها إلى العاملين في المكتبات الجامعية السعودية تم استلام (١٦٨) استبانة أي ما يعادل نسبة (٦٧%) من مجموع العدد المرسل، وبعد عملية فرز الاستبانات تم اعتماد (١٤٧) استبانة صالحة للدراسة تعادل نسبة (٥٩%) من مجموع الاستبانات الموزعة.

وتـم عـرض البيانات وتبويبها وتحليلها في الفصل الرابع من هذه الدراسـة، حيث تم اســتخدام أســلوب التحلـيل الإحصـائي الوصفي لعرض البيانات الشخصية وأسلوب تحليل التبايـن ANOVA لعـرض العلاقـة بيـن بعض البيانات الشخصية وانطباعات المشاركين تجاه تقنـيات المعلومـات والتدريـب، كمـا تـم اسـتخدام اختـبار ـ ت لبيان ومقارنة انطباعات أمناء المكتبات ومساعديهم حول تقنيات المعلومات والتدريب.

النتائج :

يســتعرض هـذا الجـزء من الدراسـة النتائج التي تم الحصول على بياناتها من خلال أداتـي الدراســة وهمــا الاســتبانة والمقــابلات الشخصــية مـع عمـداء شــئون المكتـبات الجامعية، وسيتم استعراض هذه النتائج في الأجزاء التالية من الدراسـة:

١ ـ الانطباعات تجاه مبتكرات تقنيات المعلومات.

٢ ـ الانطباعات تجاه التدريب في مجال تقنيات المعلومات.

٣ ـ الفـرق بيـن أمـناء المكتـبات (المهنييـن) ومســاعديهم (أشــباه المهنييـن) تجاه التدريب على تقنيات المعلومات.

٤ ـ العلاقـة بين المتغيرات الديموغرافية وانطباعات المشاركين تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات.

٥ ـ الحقائق المتصلة بتبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية.

٦ـ الجهات المسئولة عن التدريب في مجال تقنيات المعلومات.

أولاً: الانطباعات تجاه مبتكرات تقنيات المعلومات :

من بين (١٠) جمل حول مبتكرات تقنيات المعلومات، تمت الإجابة عليها من قبل المشاركين في الدراسة، كان هناك جملتان فقط ذواتا دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)، حيث اتفق (١٣٠) مشاركاً مثلوا نسبة (٩١,٦%) من مجموع المشاركين مع الجملة التي تشير إلى أن تقنيات المعلومات تقدم بعضاً من أهم الطرق في مجال المشاركة في المقتنيات بين المكتبات (P= 0.007)، كما كان هناك اتفاق من قبل (١٤٥) مشاركاً مثلوا نسبة (٩٩,٣%) من مجموع المشاركين مع الجملة التي تشير إلى أن عملية استرجاع المعلومات تكون أسرع وأسهل عند استخدام تقنيات المعلومات (P=0.014).

ثانياً: الانطباعات تجاه التدريب في مجال تقنيات المعلومات :

السؤال الثاني من الأسئلة الرئيسة للدراسة تناول موضوع انطباعات العاملين في المكتبات الجامعية تجاه التدريب من حيث:

١ـ مسئولية تحديد الاحتياجات التدريبية، وللإجابة على هذا السؤال طلب من المشاركين تحديد الجهة الملائمة لتلبية احتياجاتهم التدريبية من بين الجهات التالية:

أ ـ المدير المباشر.

ب ـ الموظف.

ج ـ إدارة التدريب.

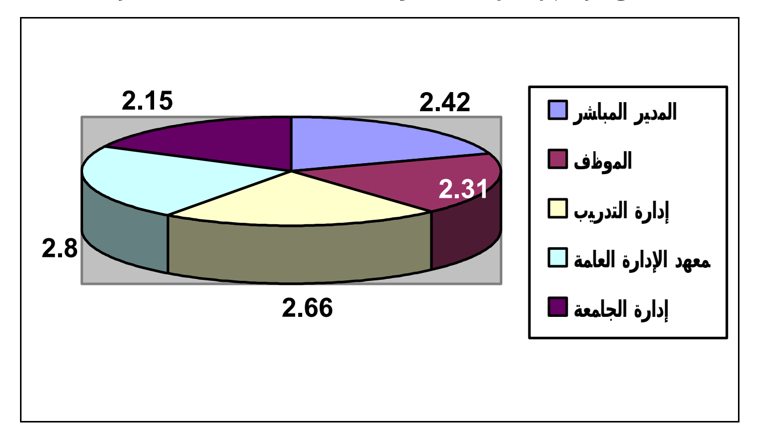
د ـ معهد الإدارة العامة.

هـ ـ إدارة الجامعة.

ويبين الشكل رقم (٥ـ١) أن معهد الإدارة العامة يأتي في مقدمة اختيارات المشاركين بصفته جهة مسئولة عن تدريبهم، ثم إدارة التدريب، فالرئيس المباشر، ثم

الموظف، وأخيراً إدارة الجامعة.


الشكل رقم (٥-١) : مسئولية تحديد الاحتياجات التدريبية.



٢ـ دور الرئيس المباشر في مراحل التعلم الوظيفي: ولمعرفة دور الرئيس المباشر في مراحل التعلم الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية، تم تحديد بعض الأدوار التي يمكن أن يقوم بها الرئيس المباشر وتنعكس إيجابًا على الموظف، وهي:

أ ـ المساهمة في النمو الشخصي والتطوير الوظيفي.

ب ـ تزويده بالمعلومات الضرورية عن الوظيفة التي يمارسها.

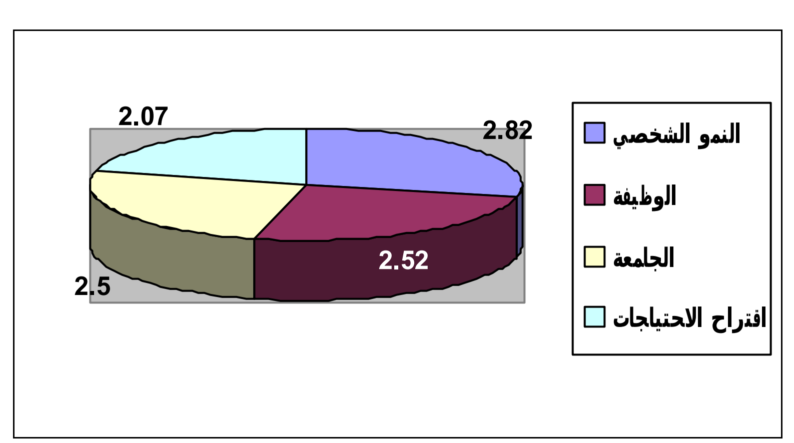
ج ـ تزويده بالمعلومات الضرورية عن الجامعة التي يعمل بها.

د ـ تشجيعه على اقتراح حاجاته التدريبية.

وبعد تحليل إجابات المشاركين تبين أن الموظف يتعلم من رئيسه المباشر مبادئ

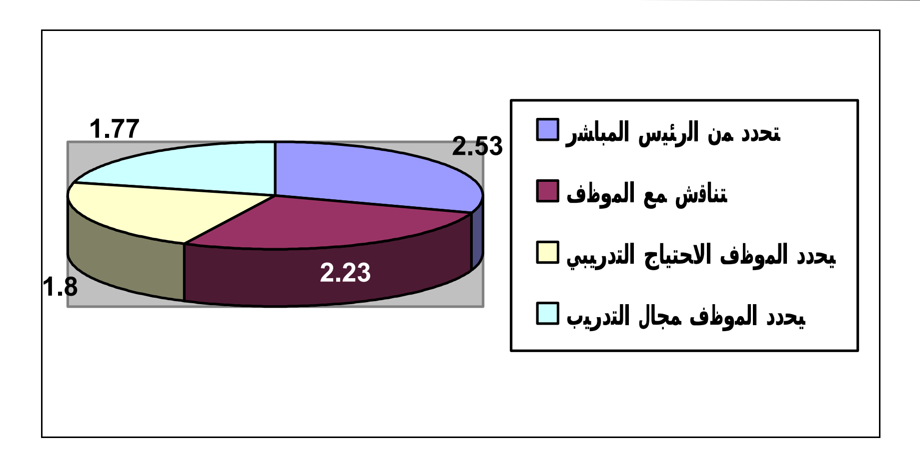
كثيرة منها ما يتعلق بنموه الشخصي وتطوره الوظيفي، ويزوده بالمعلومات الضرورية عن الوظيفة التي يمارسها ، والجامعة التي يعمل بها ، كما تبين أن الرئيس المباشر يشجع العاملين على اقتراح احتياجاتهم التدريبية، ويتضح ذلك من خلال المتوسطات الحسابية الواردة في الشكل (٥ ـ٢).

الشكل رقم (٥ـ٢): دور الرئيس المباشر في مراحل التعلم الوظيفي.



٣ـ تحديد البرنامج التدريبي المناسب للموظف: للوقوف على آلية تحديد البرنامج التدريبي المناسب للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية، قام الباحث بسؤال المشاركين في الدراسة بتحديد الجهات التي يمكن لها اقتراح البرنامج التدريبي المناسب للموظف، ويشير المشاركون في الدراسة كما هو واضح في الشكل رقم (٥ـ٣) أن تحديد هذه الاحتياجات يتم بشكل أكبر عن طريق رؤسائهم، وأحياناً يتم مناقشة ذلك معهم، وفي بعض الحالات يقترح العاملون في المكتبات احتياجاتهم التدريبية لرؤسائهم المباشرين، وكذلك تحديد المجالات التي يرغبون في التعلم عنها بشكل أكبر.

الشكل رقم (٥ـ٣): مسئولية تحديد البرنامج التدريبي المناسب للموظف.



كما طلب من المشاركين ترتيب الأسباب الثلاثة الرئيسة للالتحاق بالبرامج التدريبية على حسب أهميتها، وهي :

١ ـ ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لأتعلم كيفية القيام بأداء متطلبات وظيفتي الحالية.

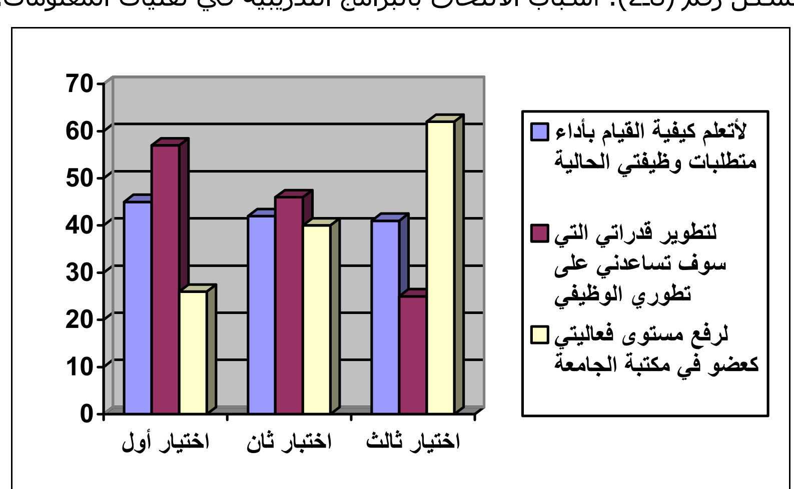
٢ ـ ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لتطوير قدراتي التي سوف تساعدني على تطوري الوظيفي.

٣ ـ ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لرفع مستوى فعاليتي كعضو في مكتبة الجامعة.

ويعرض الشكل رقم (٥ـ٤) ردود المشاركين على هذا التساؤل، حيث اختار المشاركون الفقرة الثانية " ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لتطوير قدراتي التي سوف تساعدني على تطوري الوظيفي" كسبب رئيس لالتحاقهم ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات حيث تم تحديدها كاختيار أول من قبل (٥٧) مشاركاً بنسبة (٤٤,٥%) واختيار ثانٍ من قبل (٤٦) مشاركاً بنسبة (٣٥,٩%)، كما تم اختيار الفقرة الأولى " ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لأتعلم كيفية القيام بأداء

متطلبات وظيفتي الحالية" كسبب ثانٍ لالتحاق المشاركين ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات، حيث تم اختياره من قبل (٤٢) مشاركاً بنسبة (٣٢,٨%)، وتم اختيار الفقرة الثالثة " ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لرفع مستوى فعاليتي كعضو في مكتبة الجامعة" كسبب ثالث وأخير لالتحاقهم ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات، حيث تم اختياره من قبل (٦٢) مشاركاً بنسبة (٤٨,٤%).

الشكل رقم (٥-٤): أسباب الالتحاق بالبرامج التدريبية في تقنيات المعلومات.



ثالثاً: الفرق بين أمناء المكتبات (المهنيين) ومساعديهم (أشباه المهنيين) تجاه التدريب على تقنيات المعلومات :

لمعرفة الفرق بين أمناء المكتبات ومساعديهم تجاه التدريب على تقنيات المعلومات، قام الباحث بتحليل البيانات الخاصة بهذا الجزء من الدراسة ووجد أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين أمناء المكتبات (المهنيين) ومساعديهم (أشباه المهنيين) وذلك بالنسبة للأسئلة (١، ٢، ٥، ٨، ٢٦، ٢٧، ٢٩، و٣٥) الواردة في الاستبانة، حيث وجد الباحث أن مساعدي أمناء المكتبات لديهم انطباع أفضل تجاه تقنيات المعلومات من زملائهم أمناء

المكتبات، وتتضح نتائج التحليل لهذه الأسئلة على النحو التالي:

١ ـ يجب أن يتلقى جميع العاملين في المكتبة التدريب المناسب لاستخدام تقنيات المعلومات المتوافرة (M = 1.3؛ P = 0.037).

٢ ـ يجب أن يتلقى جميع العاملين المستخدمين لتقنيات المعلومات المتوافرة التدريب المستمر مثل الالتحاق بالمؤتمرات وورش العمل المتعلقة باستخدام تقنيات المعلومات (M =١,٥٦ ؛ P = ٠,٠٠٤).

٣ ـ تقدم تقنيات المعلومات بعضاً من أهم الطرق في مجال المشاركة في المقتنيات بين المكتبات (M = ١,٦ ؛ P = ٠,٠٠٧).

٤ـ تكون عملية استرجاع المعلومات أسرع وأسهل عند استخدام تقنيات المعلومات (M = ١,٢ ؛ P =٠,٠١٤).

٥ ـ التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جداً للمهنة (M =١,٣ ؛ P =٠,٠٠٣).

٦ـ التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جداً بالنسبة لي (M = ١,٤ ؛ P =٠,٠٠٤).

٧ ـ تساعد تقنيات المعلومات في تذليل صعوبات العمل (M =١,٥؛ P = ٠,٠٠٨).

٨ ـ أقوم باستخدام تقنيات المعلومات في المنزل (M = ٢,٧ ؛ P =٠,٠٤٤).

رابعاً: العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية وانطباعات المشاركين تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات :

للوقوف على العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية للمشاركين مثل المستوى التعليمي وسنوات الخبرة الوظيفية تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات، قام الباحث بإجراء اختبارات قياس التباين ANOVA وتوصل إلى النتائج التالية:

١ ـ **الخلفية التعليمية للمشاركين:** عندما قام الباحث بإجراء التحليل الإحصائي للوقوف على العلاقة بين الخلفية التعليمية للمشاركين وانطباعاتهم تجاه مبتكرات تقنيات المعلومات والتدريب عليها، وجد أن هناك بعض الفروق ذات الدلالات الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) وكانت في الفقرات التالية:

- تعد تقنيات المعلومات معروفة إلى حد كبير لدى المشاركين الحاصلين على الدرجات العلمية التالية:
  - الثانوية العامة (M = ٢,٩٥)
  - البكالوريوس (M = ٢,٨٦)
  - الدبلوم الثانوي (M = ٢,٦٦)

بينما لم تكن معروفة لدى المشاركين الحاصلين على الدرجات العلمية التالية:

- الدبلوم الجامعي (M = ٢,١٤)
- الماجستير (M = ٢,٢٦)

- الدكتوراه (M = ١,٩)

- وعـند مقارنـة الخلفـية التعليمـية بالجملـة التـي تشير إلى أن تقنيات المعلومات تسـاعد فـي تذلـيل صعوبات العمـل، وجدنـا أن المشـاركين الحاصـلين علـى الدرجات العلمية التالية أكثر اعتقادًا بأن تقنيات المعلومات تقوم بهذا الدور:

- الثانوية العامة (M =١,٩)
- الدبلوم العالي (M =١,٨٥)

بيـنما كـان المشـاركون الحاصـلون علـى درجـة الماجسـتير أقـل الفـئات التعليمية اعتقادًا بأن تقنيات المعلومات تساعد على تذليل صعوبات العمل (M =١,٢).

- وعـند مقارنـة الخلفـية التعليمـية باعتقاد المشاركين في الدراسـة بأن تقنيات المعلومـات صعبة الاسـتخدام، أشـارت نـتائج التحلـيل إلـى أن الأشخاص الحاصـلين علـى درجـات علمـية عالـية لا يعـتقدون بـأن تقنيات المعلومات صعبة الاسـتخدام، كمـا جـاء اعـتقاد جمـيع الفئات التعليمية مرتبة تنازلياً فـي قـوة الاعـتقاد مـن الحاصـلين علـى درجة الدكتوراه بمتوسط حسـابي بلغ (M = ٤,٣) إلى الحاصلين على الدبلوم الثانوي بمتوسط حسـابي بلغ (M = ٣,٢٤).

- كمــا اتضـح أن الحاصـلين على درجة البكالـــوريوس بمتوسط بلغ (M = ٢,٩٤) والحاصـلين علــى الـثانـويـة العامـة بمتوســط بلغ (M =٢,٨٥)، والحاصلون علـى الدبلـوم الـثانوي، هـم أكـثر الفـئات التعليمية اعتقادًا بأن لديهم معلومات

كافية عن تقنيات المعلومات قبل جلبها واستخدامها في العمل، بينما كان أقل الفئات التعليمية اعتقادًا بأن لديهم معلومات كافية عن تقنيات المعلومات قبل جلبها واستخدامها في العمل الحاصلون على الماجستير (٢,٣١= M) ثم الحاصلون على الدبلوم العالي (٢,٢٨= M)، وأخيراً الحاصلون على درجة الدكتوراه (٢,١١ = M).

- وكان أكثر المستخدمين لتقنيات المعلومات في المنزل هم الحاصلون على الثانوية العامة (٣,٣٥ = M) والبكالوريوس (٣=M)، بينما كان الحاصلون على درجة الدكتوراه أقل الفئات التعليمية استخدامًا لتقنيات المعلومات في منازلهم (١,٦= M).

- وعن مدى إتاحة تقنيات المعلومات للاستخدام من قبل موظفي المكتبة، كان الحاصلون على الثانوية العامة أكثر الفئات اعتقاداً بأهمية ذلك (٣,٣٥ = M) ، وكان الحاصلون على الدكتوراه أقلهم اعتقادا بأهمية إتاحة تقنيات المعلومات للاستخدام من قبل موظفي المكتبة (١,٦ = M). كما يمكننا الإشارة هنا إلى أنه زاد تعليم الموظف كان أقل اعتقادًا بأهمية إتاحة تقنيات المعلومات للاستخدام من قبل جميع موظفي المكتبة.

٢. **الخبرة في استخدام تقنيات المعلومات**: قام الباحث بمقارنة مدى العلاقة بين خبرة موظفي المكتبة في استخدام تقنيات المعلومات وانطباعاتهم تجاه مبتكرات تقنيات المعلومات و التدريب عليها، ووجد أن هناك علاقات قوية تتضح من خلال الفقرات التالية:

- إشـارة إلـى الفقـرة التـي تذكـر بـأن تقنـيات المعلومـات تقـدم بعضًا من أفضل الطـرق المؤثـرة للمشــاركة فـي المصـادر بيـن المكتـبات، بينـت الدراســة أن المشـاركين الحاصـلين علـى أقـل مـن سـنة واحـدة فـي اسـتخدام تقنـيات المعلومـات هـم أكثر الفئات اتفاقًا مع هذه الفقرة، بينما المشاركون الحاصلون علـى ١٠ سـنوات خـبرة أو أكـثر هـم أقـل الفـئات اتفاقًـا معهـا. وقد كان هناك اخـتلاف بسـيط بيـن المشـاركين الحاصـلين علـى خبرة في استخدام تقنيات المعلومات بين سنة وثلاثة سنوات والحاصلين على خبرة بين ٤ و ٦ سنوات.

- تتضـح العلاقـة بيـن أهمـية استمرارية إخطار العاملين في المكتبة عن التطورات الحديـثة فـي مجـال تقنـيات المعلومـات والخبرة في استخدامها، بصورة أكبر مـن قـبل المشـاركين الذيـن لديهـم خبرة من ٤ إلى ٦ سـنوات، والمشـاركين الذيـن لديهـم خـبرة مـن ١ إلـى ٣ سـنوات. بيـنما كانـت العلاقة ضعيفة لدى المشـاركين الذين لديهم خبرة من ٧ إلى ٩ سـنوات.

- مـن خـلال الـتعرف إلـى رأي المشـاركين تجاه الفقرة التي تشير إلى أن تقنيات المعلومـات مـن عـتاد وبرمجيات تساعد الناس على اتخاذ القرارات الإيجابية، كـان المشـاركون الذيـن لديهـم خـبرة وظيفـية أقـل من سنة واحدة هم أكثر الفـئات اتفاقـا مـع هـذه الفقـرة، بيـنما كـان المشـاركون الذيـن لديهـم خـبرة وظيفـية ١٠ سـنوات أو أكـثر أقل الفئات اتفاقًا مع هذه الفقرة، وقد كان هناك اخـتلاف بسـيط بيـن المشـاركين الذيـن لديهـم خـبرة مـن ١ إلـى ٣ سـنوات

والمشاركين الذين لديهم خبرة من ٤ إلى ٦ سنوات.

- العلاقة بين انطباعات العاملين حول صعوبة استخدام تقنيات المعلومات وخبرة المشاركين في استخدام تقنيات المعلومات تشير إلى أن المشاركين الذين لديهم خبرة من ٤ إلى ٦ سنوات لديهم تفهم أفضل لتقنيات المعلومات من بقية الفئات، وعلى العكس من ذلك كانت الفئة التي لديها خبرة أقل من سنة في استخدام تقنيات المعلومات.

خامساً: الحقائق المتصلة بتبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية

قصد الباحث من هذا السؤال الوقوف على المتغيرات الخاصة بمبتكرات تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية في المملكة العربية السعودية. حيث تم استخدام نموذج مرحلة اتخاذ قرار الابتكار لروجرز Rogers (١٩٩٥م) لمعرفة درجة تبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية.

ولغرض هذه الدراسة، طلب الباحث من المشاركين في الدراسة أولا: تحديد قنوات الاتصال التي تعرفوا عن طريقها على تقنيات المعلومات و برامج التدريب، وثانياً: التعرف إلى انطباعاتهم تجاه تقنيات المعلومات من حيث المتغيرات الخمسة للابتكار وهي: الأفضلية Relative advantage، والتوافق Compatibility، والصعوبة Complexity، والقابلية Trialability، والملاحظة Observation.

كما استفاد الباحث من المراحل الخمس لنموذج تبني الابتكار وهي: مرحلة

المعرفة Knowledge stage، ومرحلة الاقتناع Persuasion stage، ومرحلة القرار Decision stage، ومرحلة التطبيق Implementation stage، وأخيًرا مرحلة التأكيد Confirmation stage، ومن هذه المراحل استخدم الباحث في هذه الدراسة مرحلتين فقط وهما: مرحلة الاقتناع بالابتكار Persuasion stage، ومرحلة القرار Decision stage. حيث يقوم المتبنون المحتملون potential adopters بتكوين الانطباع المفضل أو غير المفضل تجاه الابتكار ومرحلة القرار بحيث يكون هناك فعل متخذ إما لقبول أو رفض الابتكار.

وقد تركزت الإجابات عن الحقائق الوثيقة الصلة بعملية التأثير على انتشار تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية في المملكة العربية السعودية حول المتغيرات الخمسة آنفة الذكر والتي اعتبرها الباحثون المتقدمون في هذا المجال تؤثر على درجة التبني، وكانت النتائج على النحو التالي:

١ ـ **الأفضلية Relative advantage**: تم قياسها عبر الأسئلة أرقامهم (٢٨ ، و٢٩، و٣٠) التي تم طرحها في الاستبانة، حيث طلب من المشاركين تحديد انطباعاتهم حول ما إذا كانت تقنيات المعلومات مألوفة لديهم أو لمستخدمي المكتبة، وقد أظهرت النتائج أن حوالي نصف المشاركين (٥٣ %) يعتقدون أن تقنيات المعلومات مألوفة لديهم، و٢٤,٨% لا يعتقدون ذلك، بينما ذكر ٢٢% منهم بأنه ليس لديهم رأي محدد. وتؤكد هذه النتيجة أنه لازال هناك حاجة للتعريف بتقنيات المعلومات لموظفي المكتبات الجامعية في السعودية. واتفق معظم المشاركين (٩٣,٨%) على أن تقنيات المعلومات ساعدتهم على أداء أعمالهم بسهولة ويسر ، مع اختلاف بين

المهنيين وغير المهنيين بدلالة إحصائية ٠,٠٠٨ عند مستوى ٠,٠٥. كما كان هناك اتفاق قوي بين المهنيين وغير المهنيين (٩٥,٩%) على أن تقنيات المعلومات تساعد على تحديد المواد التي يبحثون عنها في المكتبة في أقل وقت.

٢ ـ **التوافق Compatibility:** لتحديد تأثير هذا المتغير ، طلب من المشاركين في البحث تحديد ما إذا كانت تقنيات المعلومات متوافقة ومتناسقة مع الدين والعادات والقيم الاجتماعية (السؤال رقم ٣١ في الاستبانة)، وقد أظهرت النتائج أن ١٢٩ مشاركاً (٨٨,٣%) يعتقدون بتوافق وتناسق تقنيات المعلومات مع الدين والعادات والقيم الاجتماعية.

٣ ـ **الصعوبة Complexity**: توصل البحث إلى أن استخدام تقنيات المعلومات لم يكن صعباً أو معقداً. حيث طلب من المشاركين في البحث تحديد مدى موافقتهم من عدمها مع كل من الجمل التالية:

- "تقنيات المعلومات صعبة الاستخدام" (السؤال رقم ٣٢ في الاستبانة) وكان هناك عدم اتفاق مع هذه الجملة بلغت نسبته٥٨,٥%.
- "يصعب فهم تطبيقات تقنيات المعلومات؛ لأنها لم تكتب باللغة العربية." (السؤال رقم ٣٣ في الاستبانة) وقد اتفق ٦٦% من المشاركين مع هذه العبارة مشيرين إلى أن الصعوبة تكمن في حاجز اللغة وليس التقنية.

٤ ـ **القابلية Trialability:** أشار ٧٢ (٥٠%) من المشاركين في البحث أنه

سـبق أن أتيحـت لهـم الفرصـة لتكييف أنفسـهم مع تقنيات المعلومات وذلك مـن خـلال القراءة الكافية عن تقنيات المعلومات قبل تبنيها (السؤال رقم ٣٤ فـي الاسـتبانة). وكانـت إجابـات ٧٥ (٥٢%) مـن المشـاركين إيجابـية وذلـك عـندما تـم سـؤالهم فـيما إذا كـانوا يسـتخدمون عـتاد Hardware وتطبـيقات Software تقنـيات المعلومـات في منازلهم (السؤال رقم ٣٥ في الاسـتبانة). كمـا أشـار ٨٢ (٥٥,٨%) مـن المشـاركين أن تقنيات المعلومات كانت متاحة لاسـتخدام موظفي المكتبة (السؤال رقم ٣٦ في الاسـتبانة).

كمـا تـم أيضًـا مقابلـة مـتخذي القرار في المكتبات الجامعية السعودية وهم عمداء شـؤون المكتـبات ، وطلـب مـنهم تحديـد نـوع القـرار الـذي استخدموه عند إحضار أو تبني تقنـيات المعلومـات فـي المكتـبات الجامعـية وعـند تحديـد الاحتياجات التدريبية في مجال تقنيات المعلومات.

وأظهـرت النـتائج أن القـرار الجماعـي Collective decision كـان مـتخذاً عـند تبنـي تقنـيات المعلومات في جميع المكتبات ، وأحياناً تم استخدام القرار الشخصي Authority decision كما في مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

أمـا بالنسـبة لـتحديد الاحتـياجات التدريبـية فـي مجـال تقنـيات المعلومـات فقـد تـم اسـتخدام القـرار الجماعـي Collective decision فـي كـل مـن مكتـبة جامعـة الملـك سعود ومكتـبة جامعـة الملـك فهـد ومكتـبة جامعة الملك عبدالعزيز، بينما تم اتخاذ القرار الاختياري Optional decision في مكتبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسـلامية.

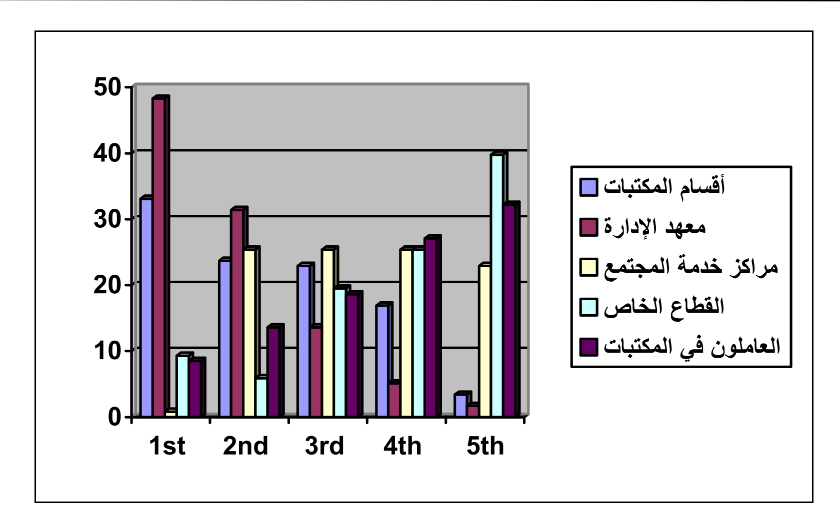
وبخصـوص قـنوات الاتصـال التـي تقـدم معلومـات عن برامج التدريب في مجال تقنيات

المعلومـات، فقـد تمثلـت فـي جهـات التدريـب، والنشـرات، والمجـلات المتخصصة، والصحف، والراديو، وزملاء المهنة.

سادساً: الجهات المسئولة عن التدريب في مجال تقنيات المعلومات :

السـؤال الأخـير مـن أسـئلة هـذه الدراسـة تركـز حـول تحديـد الجهات التدريبية التي يعـتقد المشـاركون مسـئوليتها عـن تقديـم فـرص التدريـب فـي مجـال تقنـيات المعلومـات للعامليـن فـي المكتـبات الجامعـية السـعودية. ويبيـن الشـكل رقم (٥ـ٥) إجابات المشـاركين حـول الجهـة التدريبـية المسـئولة عن تدريب العاملين في المكتبات الجامعية السعودية في مجـال تقنيات المعلومات، وطلب منهم ترتيب الجهات التدريبية الخمسـة حسـب الأولوية في التدريـب، حيـث تـم اختـيار معهـد الإدارة العامة في المرتبة الأولى والثانية. وهذا يتطابق مع طبـيعة تدريـب موظفي الدولة في المملكة العربية السعودية، حيث تم تأسـيس المعهد في عـام ١٩٦٠م بهـدف تقديـم الـبرامج التدريبية المختلفة لمرحلة ما قبل الوظيفة pre-service وللموظفين على رأس العمل In-service training.

الشـكل رقم (٥ ـ ٥): الجهات المسئولة عن التدريب في مجال تقنيات المعلومات.



كما تم اختيار أقسام تعليم المكتبات في الجامعات السعودية كثاني اختيار مفضل للتدريب (٦٧ أو ٥٦,٨%). وجاء في المرتبة الثالثة مراكز خدمة المجتمع (٣٠ أو ٢٥,٤%)، والموظفون المتخصصون العاملون في المكتبات الجامعية في المرتبة الرابعة (٣٢ أو ٢٧,١%)، أما مراكز التدريب الأهلية، فقد جاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة (٤٧ أو ٣٩%).

نتائج المقابلات الشخصية مع عمداء شئون المكتبات :

١ ـ ثلاث جامعات لم يكن لديها سياسة مكتوبة للتدريب وهي: جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الإمام محمد ابن سعود الإسلامية، بينما كانت جامعة الملك فهد للبترول والمعادن الوحيدة التي لديها سياسة مكتوبة للتدريب.

٢ ـ استخدم القرار الجماعي عند تبني تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية.

٣ ـ كما تم أيضاً استخدام القرار الجماعي عند تحديد الاحتياجات التدريبية في كل من

مكتبات جامعات الملك سعود، والملك عبدالعزيز، والملك فهد للبترول والمعادن، بينما كان القرار اختياريًا في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٤ ـ يتم تبليغ جميع العاملين في المكتبات الجامعية في كل من جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بالدورات التدريبية المتاحة، بينما هناك قصور في تبليغ ذلك للعاملين في جامعة الملك سعود، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

٥ ـ يبلغ متخذو القرار في كل من جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبدالعزيز، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن منسوبيهم ببرامج التدريب المتاحة من خلال توزيع المطويات و النشرات الخاصة بالتدريب التي تصلهم من الجهات المسئولة عن ذلك، بينما يستخدم متخذ القرار في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الاتصال الشخصي والرسمي لتبليغ منسوبيه بالدورات المتاحة.

٦ ـ كما تعد المجلات المتخصصة والصحف، والمحطات الإذاعية، وزملاء المهنة، الوسيط المعلوماتي لإبلاغ العاملين في المكتبات الجامعية عن البرامج التدريبية الجديدة.

٧ ـ تعد إدارة التدريب وتطوير القوى البشرية في الجامعات السعودية الجهة المسئولة عن تدريب العاملين في المكتبات.

٨ ـ تفتقد برامج التدريب الموجهة للعاملين في المكتبات في معهد الإدارة إلى برامج التدريب على استخدام أحدث تقنيات المعلومات المتاحة.

٩ ـ هناك عدد قليل من برامج التدريب على تقنيات المعلومات التي تم تنفيذها

سابقًا في كل من جامعة الملك سعود، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

١٠ ـ أشار عمداء شئون المكتبات في كل من جامعة الملك سعود، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وجامعة الملك عبدالعزيز، إلى رضاهم عن مستوى تبني تقنيات المعلومات في مكتباتهم.

١١ ـ تساعد تقنيات المعلومات على التغلب على النقص الواضح في العاملين في المكتبات الجامعية السعودية.

الخاتمة

من خلال التغطية الحالية لمشكلة الدراسة يمكننا الإشارة إلى بعض النتائج الأخرى التي توصلت إليها الدراسة:

١ ـ توصلت الدراسة إلى أن (٨٠%) من المشاركين يستخدمون تقنيات المعلومات، منهم (٧٥%) يستخدمونها بصفة يومية، و (٣٤%) من هؤلاء المستخدمين تعاملوا مع تقنيات المعلومات في عملهم لمدة تجاوزت ١٠ سنوات، و (٢٧%) بدأوا استخدام تقنيات المعلومات منذ ٣ سنوات مضت.

٢ ـ التحق حوالي (٤٨%) من المشاركين الذين يستخدمون تقنيات المعلومات بدورات تدريبية على استخدامها، منهم حوالي (٦٤%) لديهم نسبة رضا عن التدريب الذي تلقوه بلغت (٦٠%). وهذا يشير إلى أهمية زيادة جرعات التدريب للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية على استخدام تقنيات

المعلومات المتاحة في تلك المكتبات.

٣ ـ نسـبة الـتكرارات لإجابـات المشـاركين تشـير إلى وجود انطباع إيجابي تجاه تقنيات المعلومـات في المكتبات الجامعية السعودية. كما بيّن اختبار ـ ت أن هناك علاقة ذات دلالـة إحصـائية بيـن المهنييـن وأشـباه المهنيين حول فائدة اسـتخدام تقنيات المعلومـات فـي المشـاركة فـي المصـادر بيـن المكتـبات وفـي عملـية اسـترجاع المعلومات.

٤ ـ توضح الدراسـة أن هناك مستوى إيجابيًا وتفهمًا لتقنيات المعلومات، وهذا ما أشار إلـيه الطيـب (١٩٨٢م) فـي دراسـة سـابقة كمشـكلة واجهتها عملية نقل تقنيات المعلومـات إلـى المملكـة العربية السعودية. وظهر هذا التغير في مستوى تفهم تقنـيات المعلومـات عـندما قـام الباحـث فـي الدراسـة الحالـية بقـياس انطـباعات المشاركين تجاه تقنيات المعلومات والخلفية التعليمية لهم.

٥ ـ اتفـق كـل مـن العامليـن فـي المكتـبات وعمـداء شـئون المكتبات على اعتبار معهد الإدارة العامـة الجهـة الأولـى المناسـبة لتنظـيم دورات تدريبـية فـي مجـال تقنـيات المعلومـات، وهـذا تغـير في الانطباعات التي أشـارت إليها دراسـة السـريحي (١٩٩٣ م) عـندما أتـى معهد الإدارة العامة في الترتيب الثاني من حيث تفضيله في تنظيم الأنشطة التدريبية المسـتمرة.

٦ ـ أشـار المشـاركون إلـى اعتـبار معهـد الإدارة العامـة الجهـة الأولـى المسئولة عن تحديـد الاحتـياجات التدريبـية للعامليـن فـي المكتـبات الجامعـية السـعودية، يليه أقسـام المكتبات، ثم المديرون المباشـرون، ثم الموظف نفسـه، وأخيراً الجامعة.

٧ ـ يعد مدير المكتبة الشخص الأول المسئول عن التطور المعرفي والمهاري للعاملين في المكتبة، حيث يتلقى العاملون الكثير من المهارات حول نمائهم وتطورهم المستقبلي، وحول أساليب العمل، وعن سياسات ولوائح العمل في الجامعة.

٨ ـ يجب أن يناقش المديرون والعاملون في المكتبات المجالات التي يمكن تطويرها عن طريق التدريب، ثم يتم اختيار البرنامج التدريبي المناسب لذلك، بما يتلاءم مع احتياجاتهم التدريبية.

٩ ـ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهنيين وأشباه المهنيين حول انطباعاتهم تجاه التدريب على استخدام تقنيات المعلومات، تتضح في التالي:

- يجب أن يتلقى جميع العاملين التدريب الملائم لاستخدام تقنيات المعلومات المتاحة.

- يعد التدريب على استخدام تقنيات المعلومات ذا أهمية بالغة بالنسبة للعاملين في المكتبات وللمهنة.

- تساعد تقنيات المعلومات على تذليل صعوبات العمل.

١٠ ـ وجد أن تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية لها أفضلية Relative advantage، وتوافق Compatibility، وقابلية Trialability، وملاحظة Observation من خلال النظام الاجتماعي للمشاركين في الدراسة. وهذا مؤشر بأن لتقنيات المعلومات مستقبلاً جيدًا من حيث سرعة تبنيها في المكتبات الجامعية السعودية، وهذا يدعم ما ذكره المسند (١٩٩٤م) عندما

أشـار إلـى أن المكتبات في المملكة العربية السعودية استثمرت في تقنيات المعلومـات ومسـتمرة فـي إيجـاد طـرق جديـدة لخدمـة المسـتفيدين بشـكل أفضل.

١١ ـ وجـدت الدراسـة بـأن هـناك علاقـة قويـة بيـن الخلفـية التعليمـية والخـبرة فـي اسـتخدام تقنيات المعلومات، وانطباعات المشـاركين تجاه تقنيات المعلومات. كمـا وجـد بـأن المشـاركين الحاصلين على مؤهل الثانوية العامة لديهم أعلى انطـباع مـن بقـية الفئات التعليمية بأن تقنيات المعلومات معروفة لديهم وأنها صـعبة الاسـتخدام، ولـدى فـئة الحاصـلين على درجة الدكتوراه مستوى فهم عـالٍ لتقنـيات المعلومـات، وأقـل الفـئات اعتقادًا بأن تقنيات المعلومات صعبة الاسـتخدام، وهـذا مؤشـر بأنـه كلمـا زاد المسـتوى التعليمـي للمشـاركين تحسـن فهمهـم لتقنـيات المعلومـات، وعلـى العكـس كلمـا قـل المسـتوى التعليمي للمشاركين قل فهمهم لتقنيات المعلومات.

١٢ ـ ذكـر عمـداء شـئون المكتـبات فـي الجامعـات السعودية بعض العوائق التي تقف أمـام التدريـب علـى اسـتخدام تقنيات المعلومات تمثلت في غياب السياسـات المكـتوبة للتدريـب، وإشـعار العامليـن في المكتبات الجامعية السعودية ببرامج التدريب المتاحة، وقلة البرامج التدريبية في مجال تقنيات المعلومات.

التوصيات :

بـناءً علـى نـتائج الدراسـة، يوصـي الباحث بضرورة إجراء بعض الدراسـات المهمة

والتي ترتبت على نتائج هذه الدراسة، ويقترح التالي :

١ ـ يجب أن يكون هناك دراسات أخرى متعمقة حول استخدام بعض أنواع تقنيات المعلومات مثل نظم أتمتة المكتبات، تقنيات الإنترنت... إلخ.

٢ ـ دراسة انطباعات العاملين في المكتبات المتخصصة من مهنيين وأشباه المهنيين تجاه تقنيات المعلومات المستخدمة والتدريب عليها.

٣ ـ دراسة انطباعات العاملين في مكتبات الكليات من مهنيين وأشباه المهنيين تجاه تقنيات المعلومات المستخدمة والتدريب عليها.

٤ ـ دراسة أثر برامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات المتاحة المقدمة من معاهد التدريب المختلفة على العاملين في المكتبات.

٥ ـ يجب أن يقوم معهد الإدارة العامة بتصميم برامج تدريبية جديدة تركز على التدريب في تقنيات المعلومات، وإعادة النظر في البرامج الحالية لكي تغطي جوانب التدريب على تقنيات المعلومات.

٦ ـ يجب توفير سياسات تدريب مكتوبة في المكتبات الجامعية السعودية لكي تنظم إجراءات التدريب وبرامج تطوير القوى البشرية.

٧ ـ يجب أن تنظم المكتبات الجامعية السعودية ورش عمل وبرامج تعريفية للعاملين لديها حول موضوع التطورات الحديثة في مجال تقنيات المعلومات.

٨ ـ يجب القيام بتقييم الاحتياجات التدريبية بصفة منتظمة لتحقيق أهداف المكتبات

المتعلقة بتقديم خدمات جيدة من خلال عاملين ذوي تدريب عالٍ.

٩ ـ يجب على مديري المكتبات ومتخذي القرار إشعار العاملين بالبرامج التدريبية المتاحة، وورش العمل، والمؤتمرات، وتشجيعهم على حضورها، لكي يتحقق من وراء ذلك أهداف المكتبة المتعلقة باحتياجاتها من العاملين المدربين تدريباً جيدًا.

المصادر والمراجع

Al-Musnad, I. (1994). **The factors that influence adopting CD-ROM technology in libraries in Saudi Arabia**. Unpublished doctoral dissertation, Florida State University, Tallahassee, Florida.

Al-Tayyeb, M. A. (1982). **Information technology transfer to Saudi Arabia.** Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh, Pittsburgh.

Algabbani, Faisal Mohamad (1989) **In service training needs assessment in Saudi Arabia: present and future**. Unpublished doctoral dissertation, Florida State University, Tallahassee, Florida.

Alnajdawy, A. (1982). Problems that face computers' applications in libraries and information centers in the Arab world. **Almajalah Alarabiah Le'Almalomat , 3** (1), 75-89.

Alsalem, S. M. (1993). The Available Information Technologies in Libraries and Information Centers in Saudi Arabi: a study of opportunities and constraints. **Alem Alkutub , 14** (5).

Alsereihy, Hassan Awad (1993) **Continuing library education: practices and preferences of the university and major research library personnel in Saudi Arabia with special emphasis on technical**. Unpublished doctoral dissertation, Indiana university.

Anderson, B., & Huang, S. T. (1993). Impact of new library technology on training paraprofessional staff. **The Reference Librarian , 39**, 21-29.

Ashoor, M. S. (1990). Library and information science education in Saudi Arabia . **In the Education and Training of Information Professionals: Comparative and International**.

Babbie, E. R. (1998). **The practice of social research**. Belmont, CA: Wadsworth Pub. Co.

Blanksby, M. (1988). **Staff training : a librarian's handbook** . Newcastle-under-Lyme : Association of Assistant Librarians.

Borgman, L. C. (1996). Automation is the answer, but what is the question? Progress and prospects for central and eastern European libraries. **Journal of Documentation , 3** (52), 252-295.

Boyce, J. I. (1990). Continuing education for paraprofessionals. **LLA Bulletin , 52** (Spring), 179-184.

Busha, C. H. (1980). **Research methods in librarianship : techniques and interpretation**. New York: Academic Press.

Chapman, S. (1984). A Paraprofessionals in a cataloguing unit. **CLJ,** (August), 189-193.

Christianson, E. (1973). **Paraprofessional and nonprofessional staff in special libraries**. New York : Special Libraries Association.

Cochrane, P. A. (1992). Information trchnology in libraries and Ranganathan's five laws of library sience. **Libri, 42** (3), pp. 235-241.

Damanpour, F. a. C. T. (1985). The adoption of innovations in public libraries. LISR, 7, 231-246.

Fokker, D. W. (1988). Library computerization as an innovation in South Africa. **South African Journal of Library and Information Science , 56** (3), 161-169.

Forgus, R. H. (1966). **Perception; the basic process in cognitive development.** New Yourk: McGraw-Hill.

Fowler F. J. (1993**) Survey research methods** 2nd ed., Newbury park: Sage.

Ghani, J. A. (1988). Diffusion of microcomputers in an academic community. **Computers and Education, 12** (4), 545-551.

Goad, T. (1982). **Delivering effective training**. San Diego,CA: University Associates.

Henderson, F. (1992). Relationships with users. M. Britting **Special libraries** (pp. 98-106). London: Routledge.

Howard, H. A. (1977). **The relationship between certain organizational variables and the rate of innovation in selected university libraries**. Unpublished doctoral dissertation, Rutgers University.

Jackson, K. S. (1990). The training investment. **North Carolina Libraries , 48** (Winter), 242-245.

Kaufman, R. (1998). Needs assessment: a menu. **Educational Technology , 28** (7), 21-23.

Kehnast, A. (1993). Leading the way to participation. **New Jersey Libraries , 26** (2), 11-12.

Khurshid, Z. (1979). Libraries and Information Centers in Saudi Arabia. **Library Review , 11**(October), pp. 409-419.

King Abdul Aziz Public Library. (1988). **Using Computers in Libraries and Information Centers in Saudi Arabia: a symposioum**. Riyadh: King Abdul Aziz Public Library.

Leedy P. D. (1997) **Practical research: planning and design** 6th ed., Columbus, Ohio: Prentice-Hall, Inc.

Luquire, W. C. (1976**). Selected factors affecting library staff perceptions of an innovative system: a study of ARL libraries in OCLC**. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University.

Marghalani, M. A. (1991). Factors affecting Information Technology Transfer to developing countries**. Alem Alkutub , 11** (4), 500-503.

Marshall, J. G. (1990). Diffusion of innovation theory and end-user searching. **Library and Information Science Research, 12** (1), 55-69.

Meadows, J. A. &. B. A. A. (1992). The use of information technology by scientists in British and Saudi Arabian universities: a comparative study**. Journal of Information Science , 18**, 409-415.

Medema, N. (1988). The support staff perspective**. Public Libraries, 37** (1), 34-35.

Musmann, K. (1982). The diffusion of innovations in libraries: a review of the literature on organization theory and diffusion research. **Libri, 32** (4), pp. 257-277.

Nettlefold, B. A. (1989). Paraprofessionalism in Librarianship. **International Library Review, 21**, 519-531.

Oberg, L. R. (1992). The emergence of the paraprofessional in academic libraries: perceptions and realities. **College & Research Libraries,** (March), 99-112.

Preece, B. G. (1990). Paraprofessional training in technical services. **Illinois Libraries, 72** (September), 503-505.

Qari, A. A. (1996). Training for information technology at king Abdul Aziz University . **4th annual conference** Kuwait: the Arabian Gulf Chapter/Special libraries association .

Rider, M. M. (1996). Developing new roles for paraprofessionals in cataloging. **The Journal of Academic Librarianship,** (January), 26-31.

Robare, L. P. (1996). Training paraprofessionals in classification and subject analysis. **Technical Services Quarterly , 14** (2), 49-63.

Rogers, E. M. (1995**). Diffusion of innovations**. New York: Free Press.

Sager, H. M. (1986). Training online catalog assistants: creating a friendly interface; the design and implementation of a staff training program for online catalog assistants at ASU. **College & Research Libraries News,** (11), 721-723.

Siddique, M. A. (1997). The use of information technology in academic libraries in Saudi Arabia. **Journal of Librarianship and Information Science, 29** (4), pp. 195-203.

Silberman, M. (1998). **Active training: a handbook of techniques, designs, case examples, and tips** (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass Pfaiffer.

Slusar, L. (1998). Let them out, let them in, let them soar**! Public Libraries, 37** (1), 37.

Weeraperuma, S. (1971). **In-service training in Librarianship: a scrutiny of current practices with proposals for reform**. London: Poets and Painters' Press.

Weingand, D. E. (1992). I work in a library, but . **Journal of Education for Library and Information Science , 33** (Fall), 338-339.

Weingand, D. E. (1992). Support staff: an important "new" market. **Journal of Education for Library and Information Science , 33** (Spring), 148-150.

Witkin, B. R. (1995**). Planning and conducting needs assessments: a practical guide**. Thousand Oaks, Ca: Sage Publication, Inc.

Young, H. (1983). **The ALA glossary of library and information science**. Chicago: ALA.

الملاحق

الملحق الأول : موافقة بالمشاركة في عينة الدراسة

نموذج إبلاغ بالموافقة على الاشتراك في عينة البحث :

أوافق على المشاركة في مشروع البحث بعنوان "دراسة عن مدى استخدام تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية والحاجة إلى برامج تدريبية تتعلق بالتدريب على استخدام التقنيات المعلوماتية." الذي يقوم بإعداده طالب مرحلة الدكتوراه في جامعة فلوريدا الحكومية بولاية فلوريدا، الولايات المتحدة الأمريكية راشد بن سعيد الزهراني. وأدرك أن مشاركتي في هذا المشروع تتطلب الإجابة على فقرات الاستبانة المرفقة والمتعلقة بتقنيات المعلومات والاحتياجات التدريبية لتصميم برامج تدريبية على استخدام التقنيات المعلوماتية للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية.

كما أفهم وأدرك التالي :

١ـ أن مشاركتي في هذا البحث تطوعية ولي الحق في الانسحاب من المشاركة في أي وقت ، علمًا بأنني لا أتقاضى أجراً على هذه المشاركة.

٢ ـ أن هناك مستوى ضئيلاً من المخاطرة متعلقًا بالجهد الفكري لفحص الحياة العملية لشخص ما. كما أن جميع إجاباتي على هذه الاستبانة سوف تعامل بسرية تامة، وذلك من خلال عدم ظهور اسمي لأي شخص آخر غير الباحث الذي سيقوم بالتخلص من قائمة الأسماء الخاصة بعينة البحث، وسوف لن يظهر اسمي على أية نتائج يتوصل إليها هذا البحث.

٣ ـ أن هناك منافع عديدة من المشاركة في هذا البحث. أولها: الوعي التام بأهمية تقنيات المعلومات في تذليل بعض العقبات أثناء أداء العمل وتسهيل التعامل مع المعلومات المتاحة في المكتبات وخارجها من حيث اقتناؤها ومعالجتها لتسهيل الوصول إليها ثم إتاحتها للمستفيدين من خدمات المكتبات. ثانيها: أهمية وجود برامج تدريبية للتعامل مع هذه التقنيات وتسهيل استخدامها.

٤ ـ أنه يمكنني الاتصال بالأستاذ الدكتور توماس هارت بقسم دراسات المعلومات بجامعة فلوريدا الحكومية (هاتف: ٨١٢٢-٦٤٤ ٨٥٠ ٠٠١ البريد الإلكتروني: hart@lis.fsu.edu) للاستفسار عن أي معلومات تتعلق بهذا البحث. كما يمكنني الحصول على خلاصة نتائج هذا البحث عند الرغبة.

لقد قرأت نموذج الموافقة هذا وتفهمت جميع النقاط الواردة بأعلاه، وتمت الإجابة على أسئلة الاستبانة على حد علمي ومعرفتي بموضوع الدراسة، وأعي تماما بأنه يمكنني الانسحاب من عينة الدراسة في أي وقت. وتعتبر إعادتي لهذه الاستبانة إلى الباحث موافقة مني للمشاركة في هذا البحث.

الملحق الثاني : الاستبانة

المعلومات الشخصية (الديموغرافية) :

١. العمر :

[ ] ١. ٢٠ أو أقل
[ ] ٢. ٢١ - ٣٠
[ ] ٣. ٣١ – ٤٠
[ ] ٤. ٤١ – ٥٠
[ ] ٥. ٥١ – ٦٠
[ ] ٦. ٦١ فأكثر

٢. الجنسـية:

[ ] ١. سـعودي
[ ] ٢. غير سـعودي

٣. (اللغة الأم) لغة التحدث الأصلية/الأساسية:

[ ] ١. العربية
[ ] ٢. الإنجليزية
[ ] ٣. أخرى:__________________

٤. الجامعـة:

[ ] ١. جامعة الملك عبدالعزيز
[ ] ٢. جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
[ ] ٣. جامعة الملك سـعود

- [ ] ٤. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- [ ] ٥. جامعة أم القرى

٥. القسـم أو الإدارة:

- [ ] ١. التزويد (تنمية المجموعات)
- [ ] ٢. الإعارة
- [ ] ٣. الفهرسة والتصنيف (الإجراءات الفنية)
- [ ] ٤. الخدمة المرجعية (خدمات المعلومات)
- [ ] ٥. المجموعات الخاصة
- [ ] ٦. إدارة المكتبة
- [ ] ٧. أخرى: ________________________

٦. عدد سـنوات العمل :

- [ ] ١. ١ – ٥ سـنوات
- [ ] ٢. ٦ – ١٠ سـنوات
- [ ] ٣. ١١ – ١٥ سـنة
- [ ] ٤. ١٦ – ٢٠ سـنة
- [ ] ٥. ٢١ سـنة فأكثر

٧. آخر مؤهل تعليمي :

- [ ] ١. الثانوية العامة.
- [ ] ٢. دبلوم ما بعد الثانوية العامة.
- [ ] ٣. بكالوريوس.
- [ ] ٤. دبلوم ما بعد البكالوريوس
- [ ] ٥. ماجسـتير.

[ ]	٦.	دكتوراه.
[ ]	٧.	أخرى: ________________

٨. التخصص:

[ ]	١.	مكتبات ومعلومات.
[ ]	٢.	إدارة.
[ ]	٣.	حاسـب آلي.
[ ]	٤.	أخرى: ____________________

الجزء الأول : الموقف تجاه استخدام تقنيات المعلومات

لكـل سؤال من الأسئلة التالية يوجد هناك خمسـة خيارات تتراوح فيما بين رقم (١) وهـو أنـك "موافق بشدة" مع مضمون العبارة، ورقم (٥) وهو أنك "غير موافق بشدة" مع مضمون العبارة. ضع علامة (√) على الرقم الذي تشعر أنه يصف موقفك أكثر من غيره من بين الخمسة خيارات. في حالات نادرة قد تجد نفسك بدون موقف محدد تجاه سؤال معين، في هذه الحالة ضع العلامة أمام عبارة ليس لدي موقف محدد (٣) تجاه هذه النقطة.

		١ موافق بشدة	٢ موافق	٣ لـيس لـدي موقـف	٤ غير موافق	٥ غير موافق بشدة
١.	يجب أن يتلقى جميع العاملين في المكتبة التدريب المناسب لاستخدام تقنيات المعلومات المتوافرة.					
٢.	يجب أن يتلقى جميع العاملين المستخدمين لتقنيات المعلومات المتوافرة					

	التدريب المستمر مثل الالتحاق بالمؤتمرات وورش العمل المتعلقة باستخدام تقنيات المعلومات.					
٣.	تساعد تقنيات المعلومات في تطوير مستوى الخدمة المقدمة لمستخدمي المكتبات.					
٤.	يجب أن يتحمس المكتبيون لفكرة جلب واستخدام تقنيات المعلومات في المكتبات.					
٥.	تقدم تقنيات المعلومات بعضاً من أهم الطرق في مجال المشاركة في المقتنيات بين المكتبات.					
٦.	من المهم جداً أن يحرص المديرون على إبلاغ موظفي المكتبة بمعلومات عن التطورات الحديثة في مجال تقنيات المعلومات التي قد تساعد في تحسين الإجراءات في المكتبة.					
٧.	التقنية تبسّط وتسهّل عملية تحديث المعلومات الخاصة بتنمية المجموعات.					
٨.	تكون عملية استرجاع المعلومات أسرع وأسهل عند استخدام تقنيات المعلومات.					
٩.	يساعد الحاسوب في القضاء أو التقليل من تكرار الأعمال غير المكتبية.					

١٠.	تسـاعد أجهزة وبرمجيات تقنيات المعلومات في عملية اتخاذ القرار المناسـب.					

الجزء الثاني : الموقف تجاه الاحتياج التدريبي في مجال تقنيات المعلومات

١. هل تستخدم تقنيات المعلومات عند أداء عملك؟

[ ] ١. نعم.

[ ] ٢. لا. (فضلاً اذهب للسؤال رقم ٥)

٢. إذا كانـت إجابـتك للسـؤال السـابق بـنعم، مـا نـوع التقنـية التي تقوم باستخدامها أثناء أداء عملك؟

(يمكن اختيار أكثر من فقرة)

[ ] ١. الكمبيوتر الشخصي PC.

[ ] ٢. الأقراص الضوئية CD-ROM.

[ ] ٣. برامج معالجة البيانات (كتابة الخطابات والتقارير) Word Processing.

[ ] ٤. البرامج الحسـابية (Spreadsheet).

[ ] ٥. برامج النشر الإلكتروني Electronic Publishing.

[ ] ٦. أنظمة إدارة قواعد البيانات Database Management Systems.

[ ] ٧. شـبكات المعلومـات (الإنترنـت، الإنترانـت، الشـبكات المحلية، وغيرها) Information Network.

[ ] ٨. أنظمة التزويد الآلي Acquisition systems.

[ ] ٩. أنظمة الإعارة Circulation systems.

[ ] ١٠. أنظمة الفهرسـة الآلية Cataloging systems.

[ ] ١١. أنظمة استرجاع المعلومات Information Retrieval systems.

[ ] ١٢. أنظمة صرف الرواتب.

[ ] ١٣. أنظمة سجلات الموظفين.

[ ] ١٤. أنظمة المحاسبة.

[ ] ١٥. أنظمة المشتريات.

[ ] ١٦. أخرى (فضلاً أذكرها) ________________

٣. ما عدد مرات استخدامك لتقنيات المعلومات أثناء أداء عملك؟

[ ] ١. يومياً.

[ ] ٢. ٣ مرات في الأسبوع أو أقل.

[ ] ٣. ٤ – ٦ مرات في الأسبوع.

[ ] ٤. ٧ – ١٠ مرات في الأسبوع.

[ ] ٥. أكثر من ١٠ مرات في الأسبوع.

٤. ما عدد سنوات خبرتك في استخدام تقنيات المعلومات؟

[ ] ١. أقل من سنة.

[ ] ٢. ١ – ٣ سنوات.

[ ] ٣. ٤ – ٦ سنوات.

[ ] ٤. ٧ – ٩ سنوات.

[ ] ٥. ١٠ سنوات أو أكثر.

٥. هل سبق أن التحقت ببرنامج تدريبي أو أكثر عن كيفية استخدام تقنيات المعلومات؟

[ ] ١. نعم.

[ ] ٢. لا. (فضلاً انتقل إلى السؤال رقم ٩).

٦. إذا كانت الإجابة بنعم على السؤال السابق ، فضلاً أذكر مدة البرنامج؟

- [ ] ١. شهر واحد أو أقل.
- [ ] ٢. ٢ – ٤ أشهر.
- [ ] ٣. ٥ – ٧ أشهر.
- [ ] ٤. ٨ – ١٠ أشهر.
- [ ] ٥. أكثر من ١٠ أشهر.

٧. متى التحقت بآخر برنامج تدريبي في مجال استخدام تقنيات المعلومات؟

- [ ] ١. ١ – ٦ أشهر مضت.
- [ ] ٢. ١ – ٢ سنة مضت.
- [ ] ٣. ٣ – ٤ سنوات مضت.
- [ ] ٤. ٥ – ٧ سنوات مضت.
- [ ] ٥. أكثر من ٧ سنوات مضت.

٨. ما النسبة التي تمثل ارتياحك بأنك أخذت تدريبًا كافيًا على استخدام تقنيات المعلومات في عملك الحالي ؟

- [ ] ١. ٢٠% أو أقل.
- [ ] ٢. ٢١% - ٤٠%.
- [ ] ٣. ٤١% - ٦٠%.
- [ ] ٤. ٦١% - ٨٠%.
- [ ] ٥. ٨١% - ١٠٠%.

٩. في القائمة التالية، رتّب الجهات التي يمكن أن تعد برامج تدريبية في مجال تقنيات المعلومات حسب الأهمية/الأولوية ؟

- [ ] ١. أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات.
- [ ] ٢. معهد الإدارة العامة.
- [ ] ٣. مراكز خدمة المجتمع في الجامعات.

[ ]	٤.	القطاع الخاص.
[ ]	٥.	المكتبيون الحاصلون على شهادات عليا في علم المكتبات في المكتبة.

١٠. رتّب الجُمل التالية وفقاً لأهمية / أولوية محتواها ؟

[ ]	١.	ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لأتعلم كيفية القيام بأداء متطلبات وظيفتي الحالية.
[ ]	٢.	ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لتطوير قدراتي التي سوف تساعدني على تطوري الوظيفي .
[ ]	٣.	ألتحق ببرامج التدريب في مجال تقنيات المعلومات لرفع مستوى فعاليتي كعضو في مكتبة الجامعة.

لكل سؤال من الأسئلة التالية يوجد هناك خمسة خيارات تتراوح فيما بين رقم (١) وهو أنك "موافق بشدة" مع مضمون العبارة، ورقم (٥) وهو أنك "غير موافق بشدة" مع مضمون العبارة. ضع علامة (√) على الرقم الذي تشعر أنه يصف موقفك أكثر من غيره من بين الخمسة خيارات. في حالات نادرة قد تجد نفسك بدون موقف محدد تجاه سؤال معين، في هذه الحالة ضع العلامة أمام عبارة ليس لدي موقف محدد (٣) تجاه هذه النقطة.

		١	٢	٣	٤	٥
		موافق بشدة	موافق	ليس لدي موقف محدد	غير موافق	غير موافق بشدة
١١.	**أعتقد أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية سوف تؤدي إلى**					

	التطور الوظيفي.					
١٢.	ألـتحق بـبرامج التدريـب فـي مجـال تقنـيات المعلومـات للحصـول علـى البدلات والامتيازات المخصصة لذلك.					
١٣.	أرى أن قـرار الالتحاق ببرامج التدريب فـي مجال تقنيات المعلومات هو من مسـئولية جهتـي الإداريـة وليس من مسؤليتي.					
١٤.	أنـــا أحـــدد الاحتـــياجات التدريبـــية شخصياً.					
١٥.	يحـدد رئيســي المباشـر الاحتـياجات التدريبية.					
١٦.	تحـــدد إدارة التدريـــب الاحتـــياجات التدريبية.					
١٧.	يحـدد معهد الإدارة العامة الاحتياجات التدريبية.					
١٨.	يشـــجعني رئيســـي المباشـــر علـــى اقتراح احتياجاتي التدريبية.					
١٩.	تعلمـت الكثـير فـيما يخـص وظيفتـي من رئيسـي المباشر.					
٢٠.	تعلمـــت الكثـــير فـــيما يخـــص جهتـــي الإدارية من رئيسـي المباشر.					
٢١.	تعلمـــت الكثـــير فـــيما يخـــص نمـــوي الشخصـــي وتطـــوري الوظيفـــي مـــن رئيسـي المباشر.					
٢٢.	أســتطيع تحديد المجالات التي أحتاج أن أتعلم أكثر عنها.					
٢٣.	أنـــاقش احتياجاتـــي التدريبـــية مـــع رئيسـي المباشر.					
٢٤.	لـدي القـدرة علـى اختـيار الـبرنامج					

	الأنسب لاحتياجاتي التدريبية.					
٢٥.	يحدد لي رئيسي المباشر البرنامج الملائم لاحتياجاتي التدريبية.					
٢٦.	التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جداً للمهنة.					
٢٧.	التدريب على استخدام تقنيات المعلومات مهم جداً بالنسبة لي.					
٢٨.	لدي معرفة كافية بتقنيات المعلومات.					
٢٩.	تساعد تقنيات المعلومات في تذليل صعوبات العمل.					
٣٠.	تساعد تقنيات المعلومات المستخدمين في الحصول على المواد المطلوبة في أقل وقت ممكن.					
٣١.	لا يتعارض استخدام تقنيات المعلومات مع واجباتي الدينية والعادات والتقاليد الاجتماعية.					
٣٢.	تقنيات المعلومات صعبة الاستخدام.					
٣٣.	عدم كتابة برامج تقنيات المعلومات باللغة العربية يعقد من استخدامها ، ويجعلها صعبة الفهم والاستخدام.					
٣٤.	لقد قرأت معلومات كافية عن تقنيات					

	المعلومات قبل جلبها واستخدامها في العمل.					
.٣٥	**أقوم باستخدام تقنيات المعلومات في المنزل.**					
.٣٦	**تقنيات المعلومات متاحة لاستخدام جميع موظفي المكتبة.**					

الملحق الثالث : أسئلة المقابلة الشخصية

١ ـ ما حجم المكتبة من حيث: المساحة، عدد الموظفين، المجموعات المكتبية (عدد العناوين، عدد المجلدات) ؟

٢ ـ هل يوجد هناك لائحة مكتوبة لتدريب موظفي المكتبة؟

٣ ـ هناك ثلاثة أنواع من القرارات وهي: قرار شخصي authority decision، قرار تعاوني جماعي collaborative decision، وقرار اختياري optional decision، أي نوع من هذه القرارات تم أو يتم اتخاذه عند.

أ ـ الرغبة في إحضار أو تبني نوع واحد أو أكثر من تقنيات المعلومات للمكتبة.

ب ـ الرغبة في تدريب موظفي المكتبة على استخدام نوع واحد أو أكثر من تقنيات المعلومات؟

٤ ـ هل تعتقد أن موظفي المكتبة على علم أو اطلاع ببرامج التدريب التي

تمنحها الجهات الأكاديمية والتدريبية داخل المملكة وخارجها؟

٥ ـ كيف تطلع موظفي المكتبة أو تجعلهم على اطلاع على البرامج التدريبية، ورش العمل، الندوات، أو المؤتمرات التي يتم عقدها داخل أو خارج المملكة؟

٦ ـ من بين الوسائل الإعلامية التالية، من منها تعتقد بأنه يقدم معلومات كافية عن البرامج التدريبية المتاحة:

التلفزيون، الراديو، الصحف اليومية والأسبوعية، الصحف والمجلات المتخصصة، النشرات الدعائية، البريد الإلكتروني وقوائم النقاش على الإنترنت، الزملاء المتخصصون العاملون في جهات أخرى، المعاهد التدريبية الحكومية والتجارية...الخ؟

٧ ـ هل يوجد إدارة تدريب داخل المكتبة أو الجهة التي تتبع لها المكتبة؟ إذا كانت الإجابة بالنفي، هل تؤمن بأهمية وجود إدارة أو قسم يختص بالتدريب داخل المكتبة، ولماذا؟

٨ ـ يعتبر معهد الإدارة العامة الجهة المسؤولة عن تدريب موظفي الدولة وزيادة مهاراتهم في أداء العمل ، هل تعتقد بأن البرامج التدريبية التي يقدمها المعهد في مجال المكتبات والمعلومات غير مفيدة أو لا تحقق الهدف الذي تنشده المكتبة أو المكتبات السعودية من إرسال موظفيها للالتحاق بتلك البرامج؟

٩ ـ هل قامت المكتبة التي تشرفون عليها في الوقت الراهن بتنفيذ برامج تدريبية على استخدام نوع واحد أو أكثر من تقنيات المعلومات المتاحة في المكتبة؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، فضلاً اذكر اسم الدورة التدريبية وسنة التنفيذ ونوع

التقنية التي تم التدريب على استخدامها والتعامل معها؟

١٠ ـ الهدف من إلحاق العاملين بالمكتبات بدورات وبرامج تدريبية زيادة الحصيلة المعرفية أو تنمية مهاراتهم الفردية؛ لأداء العمل بصورة أفضل، هل لاحظت من خلال احتكاكك بصورة مباشرة أو غير مباشرة مع الموظفين الذين سبق أن التحقوا ببرامج تدريبية أي تحسّن إيجابي في مهارات وقدرات الموظف عند أداء مهام عمله، خاصة هؤلاء الذين التحقوا ببرامج على استخدام تقنيات المعلومات؟

١١ ـ إلى أي مدى تعتقد بأن المكتبة قامت بتبني تقنيات المعلومات لأداء الأعمال المنوطة بها في جميع أقسام وإدارات المكتبة؟

١٢ ـ تقوم تقنيات المعلومات بمساعدة المنظمات وخصوصاً المكتبات على إنجاز الأعمال بصورة أفضل، والتغلب على النقص في القوى البشرية العاملة المؤهلة مثل المفهرسين والمصنفين للمواد غير العربية، وذلك من خلال الاتصال بشبكات وقواعد معلومات محلية وإقليمية وعالمية مثل OCLC أو تبني نوع أو أكثر من تقنيات المعلومات. هل سبق للمكتبة أن واجهت مثل هذه المشكلة ، وكيف تم التغلب عليها؟

١٣ ـ ما هو تعليقكم على الجملة التالية: "بعض المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات يعتقدون أن تقنيات المعلومات يجب أن تكون:

أ ـ متوافقة مع العادات والتقاليد ، والأعراف الدينية للمجتمع.

ب ـ سهلة الاستخدام.

ج ـ أن تكون مكتوبة بلغة البلد الأصلية ، وتتيح التعامل بها.

د ـ أن تكون متاحة للاستخدام من قبل جميع العاملين في المكتبة ، دون وضع أية لوائح تنظيمية تعيق استخدامها".

الكتـــاب : **تقنيات المعلومات بين التبني والابتكار .**

- يتـناول هـذا الكـتاب موضـوعًا حـيويًا فـي عصـر أصـبحت التقنية تعد فيه أساسًا ورافـدًا هامًـا فـي عملـية إدارة أعمـال مؤسسـات المعلومـات بمختلف أنواعها، ألا وهـو تبنـي تقنـية المعلومـات فـي المكتـبات الجامعـية السـعودية والاحتـياجات التدريبـية للعامليـن فيها، حيث استخدمت نظرية تبني الابتكار The diffusion of innovation theory، لقـياس درجـة تبنـي التقنـية، ومـراحل عملـية اتخـاذ القـرار المتعلقة بالتبني وبتحديد الاحتياجات التدريبية.

المؤلـف : د. راشـد بن سـعيد الزهراني .

- دكـتوراه في دراسـات المعلومات مع التركيز على تقنيات المعلومات والتدريب من جامعة فلوريدا الحكومية- أمريكا.
- مستشـار في مجال المعلومات في معهد الدراسـات الدبلوماسـية.
- عضو في عدد من الجمعيات المهنية المتخصصة في شؤون المكتبات والمعلومات.
- له عدد من الدراسـات المتخصصة المنشـورة في دوريات علمية.
- يعمل مديرًا لإدارة برامج الحاسـب الآلي بمعهد الإدارة العامة في الرياض.

ردمـك : ٧-٢٣٥-٠٠٠- ٩٩٦٠

ISBN : 9960 - 00 - 235 - 7